
Plasturgie

BROCHURE JO 3066

IDCC 292

Convention collective nationale du 1^{er} juillet 1960

[Étendue par arrêté du 14 mai 1962, JO 7 juin 1962]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

D'origine :

Union des syndicats de la transformation des matières plastiques ;

Actuelles :

Fédération de la plasturgie (anciennement Union des syndicats de la transformation des matières plastiques) ;

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

Groupement d'entreprises plasturgie du bâtiment (GEPB)(Adhésion par lettre du 21 juillet 2004)

Plastalliance(adhésion par lettre du 17 janv. 2018).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres C.F.T.C. ;

Fédération des industries chimiques C.F.T.C. ;

Fédération nationale des syndicats de cadres des industries chimiques, parachimiques et connexes C.G.C. ;

Fédération nationale des travailleurs du bâtiment et du bois (section fédérale du bois) C.G.T.-F.O. et la section fédérale des matières plastiques des industries chimiques C.G.T.-F.O. ;

Fédération nationale des travailleurs du bois et parties similaires (section transformation de la matière plastique) C.G.T. ;

Syndicat national autonome des plastiques ;

Fédération nationale des syndicats indépendants des industries chimiques

Fédération nationale de la chimie et connexe C.F.T.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Clauses générales

Article 1 (ancien)

Objet de la convention - Champ d'application

(Modifié en dernier lieu par avenant du 2 avril 1981, étendu par arrêté du 30 juillet 1981, JO 15 septembre 1981)

1

La présente Convention Collective Nationale est conclue en application de la loi du 11 Février 1950 (chapitre 1^{er} du titre III du Livre 1^{er} 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 trois 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 1 (nouveau)

(Résultant de l'accord du 28 janvier 1997, non étendu⁽¹³⁾)

(13) Article 4 de l'accord du 28 janvier 1997 :

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à la condition de son extension ministérielle ; à défaut d'extension ministérielle, le présent accord sera réputé non avenu et les dispositions de l'article 1 de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques de 1960, modifiées par les avenants des 6 janvier 1961, 15 juin 1977 et 2 avril 1981, seront seules applicables.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension.

)

1

La présente convention collective nationale est conclue en application de la loi du 11 février 1950 (chapitre 1^{er} du titre III du livre 1^{er} 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, ceci 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 19-3Z, 36-1A, 36-1C, 36-1E, 36-1G, 36-1H, 36-1J et 36-5Z 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 NAF19-3Z

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

- Activité de fabrication de meubles répertoriée sous les codes NAF36-1A 36-1C 36-1E 36-1G 36-1H 36-1J

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

- Activité de fabrication de jeux et jouets répertoriée sous le code NAF36-5Z

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 NAF25-2G

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.

Article 2

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

1

Date d'application et durée

La présente convention est conclue pour une durée d'un 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 trente 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 pli recommandé avec accusé de réception, le préavis à observer étant d'un 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.

Article 3

Avantages acquis

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 par 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.

Article 4

Liberté d'opinion - Droit syndical

(Modifié par avenant du 2 avril 1981, étendu par arrêté du 30 juillet 1981, JO 15 septembre 1981)

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syn-

dicat professionnel, constitué en vertu du Livre IV, titre I 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 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.

Article 5 **Autorisations d'absence**

Mod. par Accord 22 févr. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE ;

FEDECHIMIE ;

CMTE CHIMIE.

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.

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

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 de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif et les frais de déplacement remboursés dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer.

(Al. précédent annulé et remplacé par Accord 22 févr. 2012, non étendu) 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.

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. *(Phrase ajoutée par Accord 22 févr. 2012, non étendu)* «Il appartient aux salariés et aux entreprises de prendre les dispositions nécessaires afin d'éviter la participation à ces réunions pendant leurs congés»

Article 6 **Délégués du personnel**

(Modifié par avenant du 2 avril 1981, étendu par arrêté du 30 juillet 1981, JO 15 septembre 1981)

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 de 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, 5 suppléants

de 501 à 1000 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 d'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 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 une 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 justifié.

Collèges électoraux

Mod. par Accord 17 juin 2005, étendu par arr. 28 mars 2006, JO 7 avr. applicable à la date de sa signature sous réserve de l'application de l'article 2 du présent accord (Anc. art. 2 de l'ann. 5 de l'accord du 16 déc. 2004, étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFT-FO.

À 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 3^{ème} collège, le personnel est réparti en 2 collèges électoraux.

1^{er} collège : du coefficient 700 au coefficient 750

2^{ème} 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 trente jours qui suivent cette demande. Dans les deux cas, la date des élections sera annoncée au moins un 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 quinze jours avant la date des élections.

Les recours relatifs à l'électorat devront être introduits dans les trois jours qui suivent la publication des listes électorales. Ceux concernant l'éligibilité et la régularité des élections seront recevables dans les quinze 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 du 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 election, 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 deux électeurs les plus âgés et du plus jeune présents à l'ouverture et accep-

tant.

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 délégués 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.

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 délégués 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 à laquelle appartient l'employeur, ce dernier ou son représentant recevra le représentant dûment mandaté de ladite organisation de salariés.

Entreprises de moins de onze 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.

Article 7 Comité d'entreprise

(Modifié par avenant du 2 avril 1981, étendu par arrêté du 30 juillet 1981, JO 15 septembre 1981)

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

Pour la réglementation des comités d'entreprises, 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 1000 salariés : 6 titulaires, 6 suppléants
- 1001 à 2000 salariés : 7 titulaires, 7 suppléants

-
- 2001 à 4000 salariés : 8 titulaires, 8 suppléants
 - 4001 à 7000 salariés : 9 titulaires, 9 suppléants
 - 7001 à 10000 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 six 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 trois 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 à l'article 6.

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

Article 8 **Période d'essai**

(Voir aussi "avenants Catégoriels")

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.

Article 9 **Embauchage**

(Modifié par avenant du 2 avril 1981, étendu par arrêté du 30 juillet 1981, JO 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 douze mois précédents,
- d'adresser à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, s'il s'agit d'établissements occupant moins de 50 salariés, une déclaration mensuelle des mouvements de 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 quinze 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.).

Article 10 **Bulletin de paye**

(Modifié par avenant du 2 avril 1981, étendu par arrêté du 30 juillet 1981, JO 15 septembre 1981)

Le bulletin de paye délivré à chaque travailleur comportera :

1^o Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement

2^o La référence de l'organisme auquel l'employeur verse des cotisations de Sécurité Sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel les cotisations sont versées.

3^o Le nom de la personne à qui est délivré le bulletin de paye, l'emploi qu'elle occupe, sa catégorie et son coefficient.

4^o 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, de 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^o La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération.

6^o Le montant de la rémunération brute gagnée par la personne à qui est délivré le bulletin de paye.

7^o La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute.

8^o Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par la personne à qui est délivré le bulletin de paye.

9^o La date du paiement de la rémunération.

10^o Le nombre d'heures de repos créditées au titre du repos compensateur.

11^o Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé est comprise dans la période de paye considérée

12^o Le code A.P.E. de l'employeur.

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

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

Article 11 **Ancienneté**

(Modifié par avenant du 2 avril 1981, étendu par arrêté du 30 juillet 1981, JO 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 1^{er} de l'ordonnance du 1^{er} Mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1^{er} de ladite ordonnance,
- Les périodes militaires obligatoires,
- Le temps du service militaire obligatoire, sous réserve que le salarié ait au moins deux 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 1^{er} 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 1, 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 1^{er} 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 réintégrée dans l'entreprise sur sa demande en conformité de l'article 15.

3

La durée du Congé Parental d'Éducation prévue 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.

Article 12 **Modifications des conditions de travail**

(Modifié par avenant du 2 avril 1981, étendu par arrêté du 30 juillet 1981, JO 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.

Article 12 bis

Mod. par Résultat de : Avenant 17 juin 2005, étendu par arr. 28 mars 2006, JO 7 avr. applicable à compter de sa signature

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de plasturgie.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE-CFTC ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

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 satisfaisante, le salarié concerné est réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

Cette réintégration ne peut être considérée comme une rétrogradation.»

Article 13 **Absences**

(Modifié par avenant du 2 avril 1981, étendu par arrêté du 30 juillet 1981, JO 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 deux 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 trois jours, l'employeur pourra exiger la production d'un certificat médical.

A partir de la troisième absence pour maladie ou accident au cours d'une période de trois 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 pli recommandé*.

2 **Absences pour maladie ou accident**

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 :

- un mois si l'intéressé a au moins un an d'ancienneté,
- deux mois si l'intéressé a au moins deux ans d'ancienneté,
- trois mois si l'intéressé a au moins trois 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 d'un an d'ancienneté.

Dans tous les cas, le salarié 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 d'un 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 deux semaines.

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

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

Article 14

Conditions de travail des jeunes et des femmes

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.

Article 15

Conditions particulières aux femmes

(Modifié par avenant du 2 avril 1981, étendu par arrêté du 30 juillet 1981, JO 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 un 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 trois mois.

Les employeurs s'engagent à ne pas licencier les salariées à l'occasion de leur grossesse constatée par un 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 cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir cinq 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 seize semaines dont, en principe, six semaines avant et dix 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 trois semaines au plus consécutif à l'accouchement, en fera la demande, pourra obtenir une autorisation d'absence non payée d'un 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 un 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 salariées de bénéficier d'un Congé Parental d'Éducation, sous réserve que les conditions légales soient réunies.

Pendant une durée maximum d'un an à compter de l'accouchement, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront, à cet effet, d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi.

Article 16

Durée du travail - Heures supplémentaires

(Voir également les annexes aux clauses générales)

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

- 25% pour les huit premières heures supplémentaires
- 50% pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

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.

Article 17 Congés payés

(Modifié par avenant du 2 avril 1981, étendu par arrêté du 30 juillet 1981, JO 15 septembre 1981)

a Période des congés

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

b Durée des congés

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

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 douze jours ouvrables compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} 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 deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six, et un seul jour lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

e Rappel du salarié pendant ses congés

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

Article 18 Absences payées pour événements de famille

Mod. par Avenant n° 1, 21 nov. 2024, étendu par arr. 14 févr. 2025, JO 20 févr., applicable à compter du premier jour du mois qui suit son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

Polyvia.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Energie CFDT ;

Fédération Nationale du Personnel d'encadrement de la chimie CFE-CGC ;

FEDECHIMIE CGT-FO ;

Fédération Nationale des Industries chimiques CGT.

Chaque salarié a droit, sur justificatif, pour les événements familiaux ci-après définis à un congé spécifique.

Évènement familial concernant le salarié	Durée du congé correspondant	Précisions
Son mariage civil ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS)	4 jours ouvrés consécutifs	Chaque évènement donne droit à 4 jours : le salarié a droit à 4 jours pour son PACS et 4 jours pour son mariage.
Le mariage civil d'un enfant	2 jours ouvrés consécutifs	
Pour chaque naissance survenue à son foyer	3 jours ouvrés fractionnables (terme exclu de l'extension par arr. 14 févr. 2025, JO 20 févr.)	
Lorsque le salarié devient tuteur d'un enfant orphelin mineur ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.	5 jours ouvrés fractionnables	

Évènement familial concernant le salarié	Durée du congé correspondant	Précisions
Décès d'un enfant du salarié ou d'un enfant de son conjoint	14 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	À ce congé s'ajoute un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce dernier peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès et peut être fractionné en deux périodes. (Articles L. 3142-1-1 et D. 3142-1-1 du Code du Travail)
Décès du conjoint du salarié	5 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	
Décès du père ou de la mère du salarié Décès du père ou de la mère du conjoint du salarié	3 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	
Décès de son beau-père ou de sa belle-mère dans le cadre d'une famille recomposée	1 jour ouvré devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	Le beau-père ou la belle-mère s'entend comme étant l'actuel conjoint du parent du salarié.
Décès d'un grand-parent du salarié	2 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	
Décès d'un petit-enfant du salarié	2 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	
Décès d'un gendre ou d'une belle-fille du salarié	2 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	Belle-fille s'entend comme la conjointe, d'un enfant du salarié
Décès de son frère ou de sa sœur du salarié	3 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	
Décès du frère ou de la sœur du conjoint du salarié	1 jour ouvré devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	
Survenance d'un handicap touchant un enfant	5 jours ouvrés fractionnables	
Annonce de la survenue, chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer	5 jours ouvrés fractionnables	La liste des pathologies chroniques est fixée réglementairement.
Survenance d'un handicap touchant son conjoint,	5 jours ouvrés fractionnables	

Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales conviennent que le mot «conjoint» désigne, toute personne mariée au salarié ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou son concubin conformément à la définition de l'article 515-8 du code civil, à savoir : «Le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple.».

L'attestation de concubinage sera apportée par un certificat de concubinage ou par tout justificatif de domicile au nom du salarié et de son concubin.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps du travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

(Al. exclu de l'extension par arr. 14 févr. 2025, JO 20 févr. lorsqu'il s'applique aux 4^{ème} (« pour chaque naissance survenue à son foyer ») et 5^{ème} (« Lorsque le salarié devient tuteur d'un enfant orphelin mineur ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ») lignes du tableau) Ces congés doivent être pris dans une période proche de l'évènement À l'exception de ceux pour lesquels une période de prise de congés est précisée dans le tableau ci-dessus.

Quand l'évènement a lieu au cours d'une période de congés payés ou de jour de Réduction du Temps de Travail (RTT), 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.

Article 18 bis
Présélection militaire - Périodes militaires des réservistes

(Modifié par avenant du 2 avril 1981, étendu par arrêté du 30 juillet 1981, JO 15 septembre 1981)

Les salariés, sous réserve d'avoir trois 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 trois 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 une semaine par année civile.

Article 19
Déplacements de longue durée en France métropolitaine - Congé de détente

(Modifié par avenant du 2 avril 1981, étendu par arrêté du 30 juillet 1981, JO 15 septembre 1981)

1

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

- Un jour net non ouvrable tous les quinze jours pour les déplacements inférieurs à 100 km,
- Deux jours nets dont un 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 habituelle 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.

Article 20
Changement de résidence en France métropolitaine

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 de tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Article 21
Salaire minimum

(Voir aussi "Salaires")

(modifié par l'accord du 8 novembre 1988, étendu par arrêté du 6 mars 1989, JO 17 mars 1989)

(Article remplacé par accord du 16 décembre 2004 étendu, applicable le lendemain de la publication de l'arrêté d'exten-

sion)

(L'accord du 16 décembre 2004 a été dénoncé par la Fédération de la Plasturgie par lettre du 11 février 2008)

Article 22

Indemnités d'emplois

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

Étant 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 hectographiques salissants.

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

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

Article 23

Jeunes salariés - Abattements d'âge

(Modifié en dernier lieu par avenant du 2 avril 1981, étendu par arrêté du 30 juillet 1981, JO 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 dix huit 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 dix huit ans ne peuvent subir, par rapport aux salaires minima des salariés adultes, des abattements supérieurs à :

- 10% pour les salariés de moins de dix sept ans,
- 5% pour les salariés de moins de dix sept à dix huit 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 S.M.I.C.
- entre 17 et 18 ans : 10% d'abattement sur le S.M.I.C.

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

Article 24

Diminués physiques

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.

Article 24 bis

Travailleurs handicapés

(Voir l'accord du 30 octobre 1990, étendu par arrêté du 1^{er} février 1991, JO 12 février 1991)

Article 25

Hygiène et sécurité

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 20 mars 1979 relatif aux comités d'hygiène et de sécurité et à la formation à la sécurité,
- le décret n° 79-231 du 20 mars 1979 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail,
- les articles R. 232-1 à R. 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 textes complémentaires ou modificatifs.

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

Article 26 **Apprentissage et formation professionnelle**

(Voir aussi "Formation professionnelle")

1

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs s'efforcent 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 1^{er} 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.

Article 27 **Licenciements**

(Remplacé par avenant du 2 avril 1981, étendu par arrêté du 30 juillet 1981, JO 15 septembre 1981)

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

Article 28 **« Préavis »**

Mod. par Avenant 2 avril 1981, étendu par arr. 30 juill. 1984, JO 15 sept.

Mod. par Avenant 17 juin 2005, étendu par arr. 28 mars 2006, JO 7 avr. applicable à compter de sa signature

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de plasturgie.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE-CFTC ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

(Accord 17 juin 2005, étendu) 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.

(Accord 17 juin 2005, étendu) 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.

(Accord 17 juin 2005, étendu) 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.

(Accord 17 juin 2005, étendu) Si le préavis est donné pendant la période de congé annuel de l'intéressé, le préavis commencera à courir après le retour de congé de celui-ci.

Article 29

Retraite complémentaire des non-cadres

Les entreprises devront adhérer, avec effet au 1^{er} 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 1 de la convention collective précitée ne seront obligatoirement affiliés que sous réserve qu'il n'y ait pas cumul de cotisation sur la tranche des salaires dépassant le plafond de sécurité sociale.

Article 29 bis

Indemnités de départ et de mise à la retraite

Mod. par Avenant, 2 juill. 2020, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie et des Composites.

Syndicat(s) de salariés :

FEDECHIMIE CGT FO ;

Fédération Chimie-Energie CFDT ;

Fédération CFE CGC Chimie.

Nota : l'arrêté du 18 décembre 2020 (JO, 24 déc.) portant extension de l'avenant du 2 juillet 2020 a été annulé par le Conseil d'État, cette annulation ayant pris effet le 5 juillet 2022 (toutefois, sous réserve des actions contentieuses engagées à cette date contre les actes pris sur leur fondement, les effets antérieurs à cette annulation doivent être réputés définitifs) (CE, 5 juill. 2022, n° 450066). Signalons toutefois qu'à la suite de cette annulation, et pour que les dispositions de l'avenant du 2 juillet 2020 puissent retrouver application, les partenaires sociaux ont à nouveau procédé au dépôt de cet avenant auprès du ministère du travail le 7 juillet 2022 ; l'avenant va donc faire l'objet d'une nouvelle demande d'extension et entrera en vigueur le lendemain de la publication au JO du nouvel arrêté d'extension.

a

Indemnités de départ volontaire à la retraite

Le salarié doit informer l'employeur par écrit de son départ en retraite en justifiant du bénéfice d'une pension de vieillesse.

Le salarié devra respecter le même préavis que celui prévu en cas de licenciement.

Les salariés dont le poste est coté de 700 à 830 (collaborateurs) percevront une indemnité d'un montant égal à la moitié de celle qu'il aurait perçu s'il avait été licencié, calculée dans la limite de 30 ans d'ancienneté, soit un plafond égal à la moitié de l'indemnité de licenciement pour 30 ans d'ancienneté.

Les salariés dont le poste est coté de 900 à 940 (cadres) percevront une indemnité d'un montant égal à :

Ancienneté	Calcul de l'indemnité
À partir de 5 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat	0,15 mois de salaire* par année d'ancienneté
Au-delà de 8 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat et jusqu'à 13 ans inclus	- 0,15 mois de salaire* par année d'ancienneté depuis la date d'entrée jusqu'à la 8 ^{ème} année incluse d'ancienneté - 0,2 mois de salaire* par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9 ^{ème} année jusqu'à la fin de 13 ^{ème} année d'ancienneté
Au-delà de 13 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat	- 0,15 mois de salaire* par année d'ancienneté depuis la date d'entrée jusqu'à la 8 ^{ème} année incluse d'ancienneté - 0,2 mois de salaire* par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9 ^{ème} année jusqu'à la fin de 13 ^{ème} année d'ancienneté - 0,25 mois de salaire* par année d'ancienneté au-delà de la 13^{ème} année d'ancienneté

Ancienneté	Calcul de l'indemnité
L'indemnité de départ en retraite est plafonnée à 7,5 mois de salaire*.	
* salaire de référence	

Ce calcul d'indemnité n'est applicable que s'il est plus avantageux pour le salarié que celui prévu par les dispositions légales.

L'ancienneté est déterminée selon les mêmes modalités que celles prévues pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

b

Indemnités de mise à la retraite

L'employeur devra notifier au salarié la rupture du contrat par écrit au moins 3 mois avant sa date anniversaire.

Sous réserve des règles propres aux salariés protégés, l'employeur peut mettre à la retraite :

— les salariés âgés d'au moins 70 ans,

— les salariés de moins de 70 ans ayant atteint l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein (entre 65 et 67 ans selon l'année de naissance du salarié).

Dans ce deuxième cas, l'employeur devra interroger par écrit le salarié au moins 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter l'entreprise. En cas de refus dans un délai d'un mois, le salarié ne peut être mis à la retraite pendant toute l'année qui suit sa date d'anniversaire.

L'employeur devra respecter le même préavis que celui prévu conventionnellement en cas de licenciement.

Le salarié percevra une indemnité équivalente à :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
700 à 830	De 8 mois à 10 ans	1/4 de mois de salaire* par année d'ancienneté
	Au-delà de 10 ans	1/3 de mois de salaire* par année d'ancienneté
900 et plus	De 8 mois à 3 ans	1/4 de mois de salaire* par année d'ancienneté
	Plus de 3 ans	- 3/10 de mois de salaire* par année d'ancienneté pour la tranche depuis la date d'entrée jusqu'à la 8 ^{ème} année d'ancienneté incluse - 4/10 de mois de salaire* par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9 ^{ème} année jusqu'à la fin de 13 ^{ème} année d'ancienneté - 5/10 de mois de salaire* par année d'ancienneté au-delà de la 13 ^{ème} année d'ancienneté
* salaire de référence		

L'indemnité de mise à la retraite est plafonnée à 15 mois de salaire de référence.

Ce calcul d'indemnité n'est applicable que s'il est plus avantageux pour le salarié que celui prévu par les dispositions légales.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'indemnité de mise à la retraite 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.

c

Dispositions sur le calcul du salaire de référence

Ces indemnités sont calculées sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé entre :

— la moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la rupture du contrat,

— la moyenne des salaires des trois derniers mois civils précédant la rupture du contrat. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion,

— le salaire du dernier mois entier précédant la rupture du contrat. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par salaire, il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat 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.

Article 30 Commission Paritaire Permanente de la Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Mod. par Accord 5 juill. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, (annulé par CE n° 448450 du 5 juill. 2023)⁽²⁾ modifié par arr 29 juill. 2021, JO 5 août, JO 20 nov. et par arr. 30 nov. 2023, JO 9 déc., applicable à compter du lendemain de son dépôt

(2) L'arrêté du 6 nov. 2020 a été annulé par le CE n° 448450 du 5 juillet 2023, en tant en tant qu'il prévoit, à son article 1^{er}, que le 3^e alinéa du a) de l'article 3 de l'accord du 5 juillet 2019 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation :

CE n° 448450, 5 juill. 2023 :

Vu la procédure suivante :

Par une requête sommaire, un mémoire complémentaire et un mémoire en réplique, enregistrés les 6 janvier, 15 février et 31 août 2021 au secrétariat du contentieux du Conseil d'État, le Syndicat alliance plasturgie et composites du futur (Plastalliance) demande au Conseil d'État :

1^o) d'annuler pour excès de pouvoir l'arrêté du 6 novembre 2020 de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion portant extension de l'accord du 5 juillet 2019 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292) ;

2^o) de mettre à la charge de l'État la somme de 4 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative. Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- le code du travail ;
- la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;
- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Laurent Cabrera, conseiller d'État,
- les conclusions de M. Jean-François de Montgolfier, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, après les conclusions, à la SCP Gatineau, Fattaccini, Rebeyrol, avocat du Syndicat alliance plasturgie et composites du futur ;

Considérant ce qui suit :

1. Aux termes de l'article L. 2261-15 du code du travail : « Les stipulations d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, répondant aux conditions particulières déterminées par la sous-section 2, peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, par arrêté du ministre chargé du travail, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle / () ».

2. Par un arrêté du 6 novembre 2020, dont le syndicat Plastalliance demande l'annulation pour excès de pouvoir, la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion a étendu l'accord du 5 juillet 2019 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche de la plasturgie.

3. En premier lieu, aux termes de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, issue de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : « I. - Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche. / II. - La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes : / 1^o Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ; / 2^o Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ; / 3^o Elle établit un rapport annuel d'activité () ; / Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. / Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code. () / III. - La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du présent livre. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 ». Aux termes de l'article L. 2261-19 du code du travail, issu de la même loi : « Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus au sein de la commission paritaire mentionnée à l'article L. 2232-9 ».

4. Si le syndicat Plastalliance soutient que l'arrêté procédant à l'extension de l'accord du 5 juillet 2019 relatif à la CPPNI dans la branche de la plasturgie est entaché d'illégalité au motif qu'en méconnaissance des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail citées au point 3, il n'a pas été négocié ni conclu au sein de la CPPNI, ce moyen ne peut qu'être écarté, dès lors que la CPPNI ne pouvait préexister à l'accord de branche la créant.

5. En deuxième lieu, aux termes du c) du point 3 de l'article 30 de la convention collective nationale de la plasturgie, issu de l'article 2 de l'accord du 5 juillet 2019 étendu par l'arrêté attaqué, relatif à la mission d'interprétation de la CPPNI : « La CPPNI examinera toute demande d'interprétation formulée par écrit et émanant / - d'une organisation syndicale de salariés ; / - d'une organisation professionnelle d'employeurs relevant du champ de la présente convention ; / - d'une juridiction ; / - d'un employeur ou d'un salarié relevant la présente convention ».

6. Si l'article L. 2232-9 du code du travail prévoit que la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, il ne peut être regardé, ainsi que le soutient le requérant, comme ayant réservé la mission d'interprétation de la convention collective dévolue à la CPPNI aux seules demandes des juridictions judiciaires, alors que les partenaires sociaux conservent, en tout état de cause, la faculté d'interpréter leurs propres accords. Par suite, la question du respect par les stipulations du c) du point 3 de l'article 30 de la convention collective nationale de la plasturgie, citées au point 5, des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail ne soulevant pas une question sérieuse, le moyen tiré de ce que le ministre ne pouvait légalement procéder à leur extension ne peut qu'être écarté.

7. En troisième lieu, aux termes du point 7 de l'article 30 de la convention collective nationale de la plasturgie, issu de l'article 2 de l'accord du 5 juillet 2019, relatif à la mission de classification de la CPPNI : « a) Mission / La CPPNI, réunie en commission classification, examine les difficultés ou les litiges qui pourraient se présenter pour la cotation et/ ou le classement des emplois. Elle rend un avis. () / c) La CPPNI, réunie en commission classification, examinera toute demande relative à la cotation d'un emploi, formulée par écrit et émanant de l'une des organisations syndicales de salariés ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la présente convention collective. () / La CPPNI réunie en commission classification rend un avis. L'avis indique la position des membres de la CPPNI. Lorsqu'il est rendu à l'unanimité des membres de la CPPNI, l'avis est opposable à l'employeur et au salarié ». Aux termes du préambule de l'accord du 5 juillet 2019, « l'accord du 16 décembre 2004 relatif à la classification n'est pas remis en

cause» et «La CPPNI se substitue () à la commission paritaire nationale de classification, pour en exercer les missions».

8. De première part, aux termes de l'article L. 2253-1 du code du travail : «La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes : () / 2° Les classifications ()». Aux termes de l'article L. 2241-1 du même code : «Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, () au moins une fois tous les cinq ans (), pour négocier : () / 6° Sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois».

9. Il résulte de ce qui précède que ces dispositions législatives donnent compétence aux organisations liées par une convention de branche pour définir la classification des emplois et qu'à ce titre, il entre dans les prérogatives des signataires d'un accord de branche relatif aux classifications d'en interpréter les stipulations. Par suite, la question de la méconnaissance, par les stipulations citées au point 7, des dispositions du code du travail citées au point 8, ne soulevant pas une question sérieuse, le moyen tiré de ce que l'arrêté attaqué ne pouvait légalement procéder à leur extension ne peut qu'être écarté.

10. De deuxième part, il résulte clairement du préambule de l'accord du 5 juillet 2019 que les partenaires sociaux de la branche de la plasturgie ont entendu confirmer le maintien des stipulations matérielles de l'accord du 16 décembre 2004 relatif à la classification mais substituer à la commission nationale de classification la CPPNI «réunie en commission de classification «pour en exercer les missions. Par suite, la question de l'éventuelle coexistence de deux commissions chargées de la même compétence en matière de classification ne soulevant pas une question sérieuse, le moyen tiré de ce que le ministre ne pouvait légalement étendre ces stipulations ne peut qu'être écarté.

11. De dernière part, il ressort des termes mêmes du c) du point 7 de l'article 30 de la convention collective nationale, issu de l'article 2 de l'accord du 5 juillet 2019, que les partenaires sociaux se sont bornés à prévoir que la CPPNI, réunie en commission de classification, a pour mission d'examiner toute demande relative à la cotation d'un emploi, que cette demande émane directement de l'une des organisations syndicales de salariés ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la convention collective, ou qu'elle intervienne en cas d'échec d'un règlement amiable à la suite de l'intervention du comité social et économique, s'il existe, ou à défaut, avec l'accord du salarié ou de l'employeur, et que, lorsqu'il est rendu à l'unanimité des membres de la CPPNI, un tel avis est opposable à l'employeur et au salarié. Ce faisant, ces stipulations n'ont clairement pas pour objet ou pour effet de conférer aux avis rendus par la CPPNI réunie en commission de classification pour examiner une demande individuelle, y compris lorsqu'ils sont rendus à l'unanimité, la portée d'un avenant à la convention collective de la plasturgie qui s'imposerait aux parties à cette convention et pourrait s'imposer dans le cadre d'un contentieux soumis au juge. Par suite, la question de la licéité de ces stipulations n'étant pas sérieuse, le moyen tiré de ce qu'en étendant l'accord du 5 juillet 2019 en tant que celui-ci a prévu que, lorsqu'il est rendu à l'unanimité des membres de la CPPNI, un tel avis est opposable à l'employeur et au salarié, l'arrêté serait entaché d'illégalité, doit être écarté.

12. En dernier lieu, l'arrêté attaqué prévoit, en son article 1^{er}, que «le 3^e alinéa du a) de l'article 3 est étendu sous réserve de la jurisprudence de la Cour de cassation».

13. Or il ressort des pièces du dossier que l'article 3 de l'accord du 5 juillet 2019 ne comporte pas de paragraphe a) qui serait subdivisé en trois alinéas. S'il est soutenu par le ministre chargé du travail, d'une part, que son arrêté entendait en réalité mentionner le troisième alinéa du a du 3^e de l'article 30 de la convention collective nationale telle que modifiée par l'accord étendu par l'arrêté attaqué et qu'il a d'ailleurs corrigé cette référence postérieurement par un arrêté du 29 juillet 2021 modifiant l'arrêté attaqué et que, d'autre part, la jurisprudence de la Cour de cassation à laquelle il faisait ainsi référence était celle dont il résulte le principe selon lequel un avenant interprétatif d'un accord collectif ne s'impose avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de cet avenant que s'il est signé par l'ensemble des parties à l'accord, aucun de ces deux éléments n'est compréhensible à la seule lecture de l'arrêté attaqué qui, par suite, méconnaît l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité de la norme.

14. Il résulte de tout ce qui précède que le syndicat Plastalliance n'est fondé à demander l'annulation de l'arrêté du 6 novembre 2020 qu'en tant que celui-ci prévoit, à son article 1^{er}, que le 3^e alinéa du a) de l'article 3 de l'accord du 5 juillet 2019 est étendu sous réserve de la jurisprudence de la Cour de cassation.

15. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'État une somme de 1 500 euros à verser au syndicat Plastalliance au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Décide :

Article 1^{er} : L'arrêté du ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion du 6 novembre 2020 est annulé en tant qu'il prévoit, à son article 1^{er}, que le 3^e alinéa du a) de l'article 3 de l'accord du 5 juillet 2019 est étendu sous réserve de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2 : L'État versera au syndicat Plastalliance une somme de 1 500 euros, au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Le surplus de conclusions du syndicat Plastalliance est rejeté.

Article 4 : La présente décision sera notifiée au Syndicat alliance plasturgie et composites du futur, au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, à la Fédération de la plasturgie, à la Fédération chimie-énergie CFDT, à la Fédération nationale du personnel d'encadrement de la chimie CFE-CGC et à la Fédération nationale de la chimie CGT-FO.

(1)

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie-Énergie CFDT ;

Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement de la chimie CFE CGC ;

Fédération Nationale de la Chimie CGT FO.

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la branche de la Plasturgie crée une Commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI) au niveau national.

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général définies au II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Pour la réalisation de ces missions, les membres des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche bénéficient des dispositions des articles 7 à 10 du chapitre 2 de l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme dans la branche de la Plasturgie modifié par l'avenant du 26 avril 2017.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs majoritaire.

À titre consultatif, des personnes extérieures peuvent être invitées aux réunions pour apporter un éclairage sur une thématique. Dans cette hypothèse, elles n'ont aucun droit de vote et l'accord de la CPPNI est préalablement nécessaire. L'accord préalable de la CCPNI est réputé acquis lorsque la décision est votée à la majorité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs présentes, cette majorité comprenant au

moins une organisation syndicale de salariés et une organisation professionnelle d'employeurs.

1o Mission de négociation

a Mission

La CPPNI est l'instance compétente pour les négociations notamment celles :

— mentionnées au chapitre 1^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail : les négociations annuelles (articles L. 2241-8 à L. 2241-10), les négociations triennales (article L. 2241-11 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, article L. 2241-12 pour les conditions de travail et GPEC, article L. 2241-13 pour les travailleurs handicapés, article L. 2241-14 pour la formation professionnelle et l'apprentissage), les négociations quinquennales (article L. 2241-15 pour les classifications, article L. 2241-16 pour l'épargne salariale), la négociation sur le temps partiel quand au moins un tiers l'effectif de la branche occupe un emploi à temps partiel (article L. 2241-2) ;

— qui seraient rendues obligatoires au niveau d'une branche en vertu d'une nouvelle disposition législative afin de modifier et de faire évoluer la convention collective de la Plasturgie.

La CPPNI est également compétente pour négocier sur des thèmes non expressément prévus par la loi ou les règlements. Elle définit son calendrier de négociations.

b Composition

La CPPNI, au titre de sa mission de négociation, en réunion paritaire plénière, est composée selon les termes de l'article 6 l'accord du 20 juin 2012 sur le fonctionnement et le financement du paritarisme modifié par avenant du 26 avril 2017.

Des groupes de travail paritaires peuvent se réunir entre les réunions paritaires de négociation, sur des sujets spécifiques et après accord de la majorité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs présentes, cette majorité comprenant au moins une organisation syndicale de salariés et une organisation professionnelle d'employeurs.

Ces groupes de travail sont composés conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 20 juin 2012 précité.

c Fonctionnement

La CPPNI se réunit au moins une fois par trimestre, et autant de fois que nécessaire afin de remplir sa mission de négociation.

En fin de chaque année civile, les acteurs représentatifs du dialogue social de la branche établiront les principales thématiques de négociations à venir ainsi que le calendrier prévisionnel de négociations, conformément à l'article 11 de l'accord du 20 juin 2012 précité.

Il est possible à tout moment d'ouvrir ou d'ajouter une négociation sur un thème non prévu par le calendrier dès lors qu'une organisation syndicale de salariés représentative ou une organisation professionnelle d'employeurs représentative en fait la demande.

Les thèmes de négociation sont décidés à la majorité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs présentes, cette majorité comprenant au moins une organisation syndicale de salariés et une organisation professionnelle d'employeurs.

2o Mission d'observatoire

a Mission

La mission d'observatoire de la négociation collective, prévue à l'article L. 2232-10 du code du travail, est confiée à la CPPNI.

La CPPNI exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et sur l'emploi dans la branche, et établit un rapport annuel d'activité, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, 2^o et 3^o du II du code du travail.

b Composition

Dans sa mission d'observatoire de la négociation collective, la CPPNI est composée :

-
- de deux membres, au maximum, par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
 - d'un nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal à la somme des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. Au sein de la délégation patronale, le nombre de représentants de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentatives dans la branche, sera établi selon les principes définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

c

Fonctionnement

La CPPNI est destinataire des accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, 3^o du II du même code.

La transmission de ces accords s'effectue de manière dématérialisée, auprès du Secrétariat de la CPPNI, qui en accuse réception. L'adresse de communication de ces accords est la suivante : secretariat@cppni-plasturgie.fr. Celle-ci pourra être modifiée par décision de la CPPNI, avec une information au Ministère en charge du travail. Les accords transmis sont mis à disposition dans un espace dématérialisé, propre à la branche, et réservé aux organisations syndicales de salariés représentatives et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche.

Il n'entre pas dans les missions de la CPPNI de se prononcer sur la validité des textes communiqués et l'accusé de réception donné à l'entreprise ou l'établissement ne préjuge en rien de la validité ou de la conformité des textes.

3o

Mission d'interprétation

a

Mission

La CPPNI interprète toutes les dispositions de la présente convention, des avenants et des accords collectifs de branche applicables dans une entreprise de la Plasturgie.

Pour ces accords collectifs de branche, la CPPNI est l'instance compétente pour rendre un avis, à la demande d'une juridiction, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail et dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Lorsque la CPPNI 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. Lorsque l'avis a valeur d'avenant interprétatif, il s'impose à l'employeur, aux salariés et au juge avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de l'accord initial.

b

Composition

La CPPNI, au titre de son rôle d'interprétation, est composée :

- de deux représentants, au maximum, de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, pour représenter la délégation salariale ;
- pour représenter la délégation patronale, d'un nombre de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche égal au total des représentants de la délégation salariale. Au sein de la délégation patronale, le nombre de représentants de chaque organisation professionnelle sera établi selon les principes définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

c

Fonctionnement

La CPPNI examinera toute demande d'interprétation formulée par écrit et émanant :

- d'une organisation syndicale de salariés ;
- d'une organisation professionnelle d'employeurs relevant du champ de la présente convention ;
- d'une juridiction ;
- d'un employeur ou d'un salarié relevant la présente convention.

La CPPNI dans sa mission d'interprétation est saisie par courrier recommandé avec AR au moins 15 jours avant la date de la réunion. Le courrier de saisine doit présenter les éléments portant sur la demande d'interprétation.

Le secrétariat de la CPPNI régulièrement saisi d'une demande d'interprétation devra réunir la CPPNI pour lui permettre de statuer dans un délai de deux mois à compter de sa saisine.

4o **Mission de conciliation**

a **Mission**

La CPPNI a une mission de conciliation pour traiter et prévenir :

- un conflit collectif de travail entre employeurs et salariés susceptible de survenir au sein d'une entreprise de la Plasturgie ;
- un litige individuel d'application de la présente convention, des avenants et accords collectifs de branche survenant dans une entreprise de la Plasturgie.

b **Composition**

La CPPNI, au titre de sa mission de conciliation, est composée :

- de deux représentants, au maximum, de chacune des organisations syndicales de salariés représentative dans la branche pour représenter la délégation salariale ;
- pour représenter la délégation patronale, d'un nombre de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche égal au total des représentants de la délégation salariale. Au sein de la délégation patronale, le nombre de représentants de chaque organisation professionnelle sera établi selon les principes définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

c **Fonctionnement**

Pour traiter ou prévenir un conflit collectif, la CPPNI, dans sa mission de conciliation, est saisie par une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs.

La procédure de conciliation dans le cadre de la CPPNI sera suspendue en cas de grève ou de lock-out.

En cas de litige individuel, la CPPNI, dans sa mission de conciliation, est saisie en cas d'échec d'un règlement amiable à la suite de l'intervention du comité social et économique, s'il existe. En l'absence de comité social et économique, la CPPNI, dans sa mission de conciliation, est saisie avec l'accord du salarié et de l'employeur.

Toute demande de conciliation doit être adressée par lettre recommandée au secrétariat de la CPPNI. La CPPNI se réunit au plus tard dans le délai de deux mois à compter de sa saisine.

Un procès-verbal de conciliation, ou de non-conciliation, sera établi par le secrétariat de la CPPNI dans un délai maximum de cinq jours francs à dater du jour de la réunion de la CPPNI, et sera adressé aux parties. Ce procès-verbal reprendra soit la position commune de la CPPNI soit, en cas d'absence d'unanimité, les positions de chaque organisation syndicale de salariés et organisation professionnelle d'employeurs, membres de la CPPNI.

5o **Mission de représentation**

a **Mission**

La CPPNI représente la branche de la Plasturgie, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9-1^o, II du code du travail.

Sans se substituer aux rôles des organisations syndicales de salariés représentatives et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, la CPPNI peut représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics et autres acteurs sociaux, soit pour les rencontrer, soit pour leur adresser des lettres paritaires.

b **Composition**

La CPPNI, au titre de sa mission de représentation, est composée :

- d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un nombre identique de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, établi selon les principes définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

c **Fonctionnement**

Les actions de représentation sont décidées à l'unanimité des organisations représentatives composant la CPPNI.

Pour cette mission de représentation, une réunion préparatoire pourra être préalablement organisée d'un commun accord.

60

Établissement du rapport annuel d'activité

Pour alimenter l'établissement du rapport annuel d'activité, et conformément aux dispositions figurant à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs accords collectifs renfermant des stipulations en rapport avec :

- la durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés payés et autres congés ;
- le compte épargne-temps.

Chaque année, sur la base de cette collecte, la CPPNI établit un rapport annuel d'activité de la branche, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail. Elle définira le contenu de ce rapport.

Les parties conviennent d'y adjoindre l'enquête sociale réalisée par la partie patronale. La CPPNI détermine les outils à mettre en place pour améliorer et conforter les données obtenues et servant à l'établissement de ce rapport.

70

Commission classification

a

Mission

La CPPNI, réunie en Commission classification, examine les difficultés ou les litiges qui pourraient se présenter pour la cotation et/ou le classement des emplois. Elle rend un avis.

b

Composition

La CPPNI, lorsqu'elle est réunie en Commission classification, est composée :

- de deux représentants, au maximum, de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, pour représenter la délégation salariale ;
- pour représenter la délégation patronale, d'un nombre de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche égal au total des représentants de la délégation salariale. Au sein de la délégation patronale, le nombre de représentants de chaque organisation professionnelle sera établi selon les principes définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

c

Fonctionnement

La CPPNI, réunie en commission classification, examinera toute demande relative à la cotation d'un emploi, formulée par écrit et émanant de l'une des organisations syndicales de salariés ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la présente convention collective.

La CPPNI, est saisie en cas d'échec d'un règlement amiable à la suite de l'intervention du comité social et économique, s'il existe. En l'absence de comité social et économique, la CPPNI est saisie avec l'accord du salarié ou de l'employeur.

L'organisation professionnelle d'employeurs ou l'organisation syndicale de salariés représentative régulièrement saisie d'une demande devra en informer, dans les meilleurs délais, le secrétariat de la CPPNI. La copie de la saisine est adressée aux membres de la CPPNI dans les dix jours ouvrés de sa réception. Le secrétariat convoquera la CPPNI, qui se réunira en commission classification, pour lui permettre de statuer dans un délai de deux mois à compter de sa saisine.

La CPPNI réunie en commission classification rend un avis. L'avis indique la position des membres de la CPPNI. Lorsqu'il est rendu à l'unanimité des membres de la CPPNI, l'avis est opposable à l'employeur et au salarié.

Les avis rendus par la CPPNI sont rédigés dans un délai maximum de 10 jours francs à dater du jour où la CPPNI s'est réunie en commission classification.

Article 31

Dépôt de la convention

Il sera déposé, conformément à la loi, trois exemplaires de la présente Convention au secrétariat du Conseil des 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.

ANNEXES AUX CLAUSES GÉNÉRALES

Annexe I du 9 juillet 1969

Réduction de la durée du travail dans la transformation des matières plastiques⁽¹⁾

(1) Cette annexe figure pour mémoire et n'a qu'un intérêt historique

[Étendue par arrêté du 15 décembre 1969, JO 20 janvier 1970]

Article 1

1

Dans les entreprises ou ateliers dont l'horaire de travail habituel est supérieur à quarante huit heures par semaine, cet horaire devra être réduit d'une heure immédiatement et d'une deuxième heure à compter du 1^{er} Septembre 1969.

2

Dans les entreprises ou ateliers dont l'horaire de travail habituel est supérieur à quarante cinq heures par semaine sans dépasser quarante huit heures, cet horaire devra être réduit d'une demi-heure immédiatement et d'une deuxième demi-heure à compter du 1^{er} 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 douze derniers mois précédant le 1^{er} Mai 1968.

Article 2

La réduction du temps de travail prévue à l'article 1^{er} 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

Les réductions d'horaires prévues ci-dessus donnent lieu à une compensation de salaire égale à soixante six pour cent du salaire effectivement perdu.

Article 4

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 accords 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 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

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 1^{er} Juillet 1960 (art.1 modifié des Clauses Générales).

Annexe II du 5 novembre 1969

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

[Étendue par arrêté du 20 octobre 1971, JO 4 novembre 1971]

Article 1

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

Cette Commission comprend deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent avenant et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

Article 3

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi se réunit au moins trois fois par an.

Article 4

Le Groupement des Syndicats engagés par la Convention Collective des Matières Plastiques assure la charge matérielle du secrétariat de la Commission.

Article 5

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 ou 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 en cas de licenciement 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⁽²⁾, elle se réunit dans les meilleurs délais pour faire toutes propositions utiles en vue de mettre en oeuvre

(2) Au plan professionnel ou interprofessionnel.

(2) tous les moyens disponibles pour permettre le réemploi ou la réadaptation des salariés licenciés.

(2) Au plan professionnel ou interprofessionnel.

En outre, la Commission Nationale Paritaire 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.

Article 6

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 1^{er} novembre 1969.

Elle est établie en 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

Le texte de la présente annexe sera déposé au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de la Seine conformément aux dispositions de l'article No. 31d du livre 1^{er} du Code du Travail.

Annexe III du 23 juin 1976

Réduction de la durée du travail

[Étendue par arrêté du 27 octobre 1976, JO 28 novembre 1976]

Article 1

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

- 46h à compter du 1^{er} Juillet 1976 et jusqu'au 31 Décembre 1976
- 44h30 à compter du 1^{er} Janvier 1977 et jusqu'au 20 Juin 1977
- 43h à compter du 1^{er} Juillet 1977 et jusqu'au 31 Décembre 1977
- 42h à compter du 1^{er} Janvier 1978 et jusqu'au 30 Juin 1978
- 41h à compter du 1^{er} Juillet 1978 et jusqu'au 31 Décembre 1978
- 40h à compter du 1^{er} Janvier 1979.

Article 2

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

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 1^{er}.

Article 4

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 1^{er} 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 1^{er} Juillet 1976 : celle des trois 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

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 pour cent qu'elles se situent en deçà ou en delà de 48 heures par semaine.

Les compensations déjà accordées au titre de réduction 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

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

Toute application 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

Formation des membres du C.H.S.C.T. dans les établissements de moins de 300 salariés

[Étendue par arrêté du 9 août 1990, JO 21 août 1990]

Article 1

Les C.H.S.C.T. 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 trois années précédentes, au moins 50 salariés.

Le C.H.S.C.T. 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'établissement	Nombre de salariés
50 à 199	3, dont 1 A.M. ou 1 cadre
200 à 499	4, dont 1 A.M. ou 1 cadre
500 à 1499	6, dont 2 A.M. ou cadres
1500 et plus	9, dont 3 A.M. ou cadres

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

Effectif de l'établissement	Nombre de salariés bénéficiaires de la formation, par an
50 à 199	2, dont 1 A.M. ou 1 cadre
200 à 299	3, dont 1 A.M. ou 1 cadre
300 à 499	4, dont 1 A.M. ou 1 cadre
500 à 1499	6, dont 2 A.M. ou cadres
1500 et plus	9, dont 3 A.M. ou cadres

La formation dont bénéficient les membres du C.H.S.C.T. 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

Dans les établissements industriels occupant au moins 50 salariés et moins de 300, chaque membre du C.H.S.C.T. 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 C.H.S.C.T. 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

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

Les frais de transport, de séjour et les frais pédagogiques sont pris en charge par l'entreprise conformément aux dispositions du décret 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'État.
- 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'État pour la formation des conseillers prud'hommes, selon la législation en vigueur.

Article 7

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^o) 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 1, du code du travail.

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

Article 8

Dans les établissements occupant 50 salariés au plus, les Délégués du Personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres du C.H.S.C.T., 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 C.H.S.C.T.

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

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

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

Article 11

Le présent accord est annexé aux Clauses Générales de la Convention Collective Nationale de la Transformation des Matières Plastiques (Annexe IV).

Annexe V du 13 octobre 1995

relative à la flexibilité, la durée et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises relevant de la convention collective de la transformation des matières plastiques

Mod. par Avenant n° 1, 31 janv. 1996, étendu par arr. 12 août 1996, JO 24 août⁽¹⁾

(1) Initialement, l'arrêté excluait de l'extension la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Un arrêt du Conseil d'état du 3 avril 1998 a annulé cet arrêté d'extension en tant qu'il prévoyait cette exclusion.

Accord 8 mars 2017, non étendu, applicable à compter du 24 août 2017⁽²⁾

(2) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP.

Syndicat(s) de salariés :

Fedechimie CGT FO ;

CFTC CMTE ;

Préambule

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.

Article unique Champ d'application

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 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Chapitre 1

Types d'aménagement du temps de travail répondant aux spécificités des entreprises et établissements de la Plasturgie

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 2

Modulation des horaires de travail

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, trois 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 commande 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 six 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 trois années à venir 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.

Article 1

Dispositions communes aux types I, II et III

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, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période de modulation :

- 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 la 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, deux 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 1^{er} 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 tra-

vail.

À 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.

Article 2

Modulation de type I

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.

À 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.

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.

Article 3

Modulation du temps de travail de type II

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 compensent 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.

À 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.

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 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.

Article 4

Modulation de type III ou annualisation du temps de travail

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 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 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 des 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 à ni majoration de salaire, ni à repos compensateur, et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

À 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.

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.

Chapitre 3

Travail à temps partiel

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 supplémentaires 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.

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.

Article 1 **Passage de temps plein à temps partiel**

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 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.

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 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.

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 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.

Article 2 **Travail à temps partiel hebdomadaire et mensuel**

1 **Définition**

Sont travailleurs à temps partiel les salariés dont le contrat de travail prévoit un horaire hebdomadaire ou une durée mensuelle de travail inférieurs d'au moins 1/5^e 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.

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.

Article 3

Annualisation du travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel peut être institué sur une base mensuelle. 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^e 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 d'un 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.

À 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. Le salarié peut refuser d'effectuer des heures complémentaires selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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.*

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

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.

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.

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.

Chapitre 4 Équipe de suppléance

Mod. par Accord 8 mars 2017, étendu par arr. 17 août 2018, JO 25 août, applicable à compter du 24 août 2017⁽²⁾

(2) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP.

Syndicat(s) de salariés :

Fedechimie CGT FO ;

CFTC CMTE ;

CFE CGC Chimie.

Article 1

Principe de la mise en place d'équipes de suppléance

Article 1-1

Définition

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.

Les salariés en équipe de suppléance peuvent être amenés à travailler en semaine pour remplacer les salariés lorsqu'ils sont en repos collectif.

Le régime défini dans le présent accord ne concerne pas les salariés des équipes de semaine pouvant travailler, occasionnellement, en heures supplémentaires ou complémentaires un samedi ou un dimanche.

Le présent accord vise à traiter uniquement de l'organisation des équipes de suppléance travaillant habituellement sur deux jours : les groupes, UES, entreprises ou établissements souhaitant adopter une organisation des équipes de suppléance sur trois jours devront conclure un accord collectif ou obtenir l'autorisation de leur inspecteur du travail.

Les salariés en équipes de suppléances sont assimilés à des salariés à temps plein, notamment pour le décompte des effectifs, et bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en équipes de semaine.

Article 1-2

Durée quotidienne de travail des équipes de suppléance

La durée quotidienne de travail des salariés affectés aux équipes de suppléance est de 12 heures maximum (comprenant le temps de pause mentionné à l'article 4 du présent accord) lorsque la durée de la période de recours à ces équipes n'excède pas quarante-huit heures consécutives.

Lorsque cette durée est supérieure à quarante-huit heures consécutives, en cas de jour de repos des équipes de semaines accolé à un WE, la journée de travail ne peut excéder - sauf autorisation de l'inspecteur du travail - dix heures quotidienne sur chacun des trois jours consécutifs.

Lorsque les salariés affectés aux équipes de suppléance sont amenés à faire des remplacements en semaine et que ce(s) jour(s) n'est (ne sont) pas accolé(s) à un week-end, la durée quotidienne de travail lors de ces remplacements peut-être au maximum de 12 heures. Lorsque les remplacements effectués en semaine (avec les dispositifs habituels des équipes de suppléances) sont supérieurs à deux jours travaillés dans une même semaine, le salarié occupé en équipe de suppléance ne travaille pas le week-end suivant.

En outre, les durées légales maximales hebdomadaires du temps de travail ainsi que les temps de repos (repos quotidien et hebdomadaire) applicables à l'entreprise devront être respectées (y compris par les salariés en cas de cumul d'emplois).

Article 1-3

Limitation sur l'année du nombre de jours de travail en semaine effectués lors d'une période de suppléance

Le nombre de jours de travail en semaine, lorsque le week-end de celle-ci est travaillé, est limité à 20 jours par an.

Cette limitation ne concerne pas :

- les dispositions relatives à la formation traitées à l'article 5 du présent accord,
- un retour en équipe de semaine prévu à l'article 6-2 du présent accord.

Article 1-4 **Congés payés**

Les congés payés seront décomptés à raison de :

- 2,5 jours ouvrés pour le samedi,
- 2,5 jours ouvrés pour le dimanche,
- 5 jours ouvrés pour un week-end complet,

dans la limite de 10 jours ouvrés de congés payés pour une période de référence complète (soit l'équivalent de 25 jours ouvrés pour un salarié de semaine sur toute l'année).

Article 2 **Mise en œuvre**

Le comité d'entreprise ou d'établissement et le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel doivent être informés et consultés préalablement à la mise en place d'équipes de suppléance et pourront, à cette occasion, formuler des remarques et des préconisations sur l'opportunité d'adapter le présent accord aux spécificités de leur entreprise ou de leur établissement.

La mise en place des équipes de suppléance ne pourra s'effectuer qu'après un délai minimum de sept jours calendaires après l'information mentionnée ci-dessus aux IRP concernées.

La constitution des équipes de suppléance se fera uniquement sur la base du volontariat.

L'employeur pourra également recourir à l'intérim ou à des recrutements pour faciliter la mise en place des équipes de suppléances, notamment si le nombre de salariés volontaires n'est pas suffisant ou pour compléter les équipes de semaines.

L'employeur informe le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT du nombre de salariés qui travaillent en équipe de suppléance et des modalités pratiques de leur retour éventuel en semaine.

Article 3 **Rémunération**

La rémunération des salariés lorsqu'ils travaillent en équipe de suppléance :

- est majorée conformément aux dispositions de l'article L. 3132-19 du code du travail (qui prévoit à la date du présent accord une majoration d'au moins 50 % des heures de travail en équipes de suppléance le week-end)
- et ne peut être inférieure à celle des salariés à temps plein qui travaillent en semaine selon l'horaire affiché dans l'entreprise

La majoration prévue à la première phrase de l'article L. 3132-19 du code du travail ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance remplacent durant la semaine les salariés partis en congés ; les heures accomplies, au-delà des heures de suppléance travaillées, sont payées en sus selon les dispositions légales et conventionnelles applicables à l'entreprise.

Article 4 **Temps de pause**

Les équipes de suppléance bénéficient, lorsqu'elles sont en poste de suppléance, d'une pause de 45 minutes (cette pause est fractionnée en deux l'une de 30 minutes et l'autre de 15 minutes).

Ce temps de pause est rémunéré. Il n'est pas assimilé à du travail effectif sous réserve des dispositions légales et conventionnelles applicables à l'entreprise. Il ne se cumule pas avec la pause prévue par la convention collective pour le travail posté.

Les pauses pourront être accordées de manière tournante afin que l'ensemble des salariés de l'équipe de suppléance ne prennent pas leur pause simultanément.

Article 5 **Formation**

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 :

— égales ou inférieures à 21 heures ou trois jours sur une semaine, le salarié pourra être amené à travailler en équipe de suppléance le week-end suivant

— supérieures à 21 heures ou trois jours sur une semaine, le salarié passe en horaire de semaine et bénéficie de deux jours de repos pouvant être positionnés sur les deux WE encadrant la période de formation (sans pouvoir dépasser six jours de travail consécutifs et les durées maximales légales hebdomadaires).

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.

Les heures de formation seront payées selon les dispositions légales ou conventionnelles applicables dans l'entreprise.

La rémunération du salarié de suppléance en formation ne pourra pas être inférieure à celle des salariés à temps plein qui travaillent en semaine selon l'horaire affiché dans l'entreprise.

Article 6

Passage de l'équipe de semaine à l'équipe de suppléance et retour à l'équipe de semaine

Article 6-1

Passage en équipe de suppléance

L'employeur pourra organiser le passage de l'équipe de semaine en équipe de suppléance selon l'une des deux modalités suivantes :

— soit le travail du(des) salarié(s) concerné(s) cessera le vendredi (inclus) et reprendra le week-end de la semaine suivante

— soit le travail du(des) salarié(s) concerné(s) cessera le mercredi (inclus) et reprendra le week-end de cette même semaine.

Article 6-2

Passage en équipe de semaine

Les salariés travaillant en équipe de suppléance ont un droit de retour en équipe de semaine lorsque des postes de niveaux équivalents deviennent vacants. L'employeur les informe par tout moyen disponible dans l'entreprise de l'existence de ces postes. L'employeur a la possibilité de mettre fin à l'équipe de suppléance sous réserve :

— d'une information préalable du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel

— d'un délai de prévenance d'un mois.

Les salariés de retour en semaine retrouveront le même poste ou un poste équivalent à celui qu'ils occupaient avant de passer en équipe de suppléance.

L'employeur pourra organiser le passage de l'équipe de suppléance en équipe de semaine selon l'une des deux modalités suivantes :

— soit le travail du(des) salarié(s) concerné(s) cessera à la fin du premier jour du week-end de suppléance et reprendra le lundi suivant en équipe de semaine

— soit le travail du(des) salarié(s) concerné(s) reprendra à compter du premier mardi suivant son dernier week-end de suppléance.

La rémunération des salariés concernés ne pouvant, lors de cette transition, être inférieure à celle des salariés à temps plein qui travaillent en semaine selon l'horaire affiché dans l'entreprise.

Chapitre 5

Le travail en continu pour raisons économiques

Article 1

Principe

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 h 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.

Article 2

Mise en oeuvre du travail en continu pour raisons économiques

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.

Informations des salariés concernés

Selon les dispositions légales en vigueur, les salariés concernés sont informés, dans un délai d'un 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.

Article 3

Rémunération

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.

Article 4

Temps de travail

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.

Article 5

Rythme de travail

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 6

Bilan d'application, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Article 1

Bilan de l'application de l'accord

Les parties signataires s'engagent à faire le point à l'expiration de deux 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.

Article 2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est placé en annexe 5 des clauses générales de la Convention Collective de la Transformation des Matières Plastiques.

Article 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.

Annexe VI du 17 octobre 2000 Organisation et durée du temps de travail

[Étendue par arrêté du 5 janvier 2001, JO 11 janvier 2001, applicable après son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFDT ;

CFE CGC Chimie

Mod. par Accord 15 mai 2013, étendu par arr. 19 déc. 2013, JO 4 janv. 2014, applicable le lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

CFE CGC ;

CFDT.

Préambule

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 antérieurs 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 inadaptation 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 dis-

positions ci-dessous dans la mesure où leurs dispositions seraient globalement plus favorables.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie (anciennement Transformation des Matières Plastiques) du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

Principes généraux

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 1^{er} 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 1^{er} 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'entreprises ou d'établissements 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.

Article 3

Mise en œuvre et modalités de la réduction du temps de travail

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 quatre 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 sept 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 deux 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.*

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.

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 1600 heures par an et par salarié dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs maximum ou calendaires 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.

3.5.2 Mise en œuvre de la modulation

Les modalités de mise en œuvre 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 six 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 (article 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.

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 dél-

gués 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

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 avoir préalablement consulté, 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 œuvre 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 perçue 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 œuvre 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, lorsque 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 hautes et basses activités 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.

Article 4 **Heures supplémentaires**

4.1 **Décompte**

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
- 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,
- Soit sur la base de la durée moyenne de la période d'un cycle dans le cadre du travail en continu,
- 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.

4.2 **Modalités de traitement des heures supplémentaires**

La bonification prévue par l'article L. 212-5, I, du Code du Travail pour les quatre 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 deux 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.

Article 5 **Réduction du temps de travail des salariés relevant de l'avenant cadres**

Mod. par Accord 15 mai 2013, étendu par arr. 19 déc. 2013, JO 4 janv. 2014, applicable le lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

CFE CGC ;

CFDT.

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 1730 heures (1600h + 130h) 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 (Accord 15 mai 2013, étendu)

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 suivants :

5-5-1

Catégorie de salariés susceptibles 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 justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le comité d'entreprise et le CHS-CT 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 1^{er} 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 samedi et de dimanche
- 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 samedi et dimanche,
- 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 dimanche de l'année considérée).

Tous les autres jours de congés supplémentaires légaux, prévus par la CCN 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 équivalent 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 reconductibles 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 samedi et de dimanche,
- 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.

À titre d'exemple, pour un salarié entré le 23 avril 2013 (113^{ème} jour de l'année) :

- 1) calcul du nombre de jours calendaires restant : $365 - 113 = 252$
- 2) retrait des samedis et dimanches restant : $252 - 72$ (samedi et dimanche) = 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 = $10 \times (252/365)$)

5-5-3-2-2 : 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.

À titre d'exemple, pour un salarié partant le 23 avril (et présent toute l'année précédente) : $113 - 32$ (samedi et dimanche) - 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 privé

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 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^{ème} alinéa 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-jours - que la durée du repos hebdomadaire soit de 2 jours consécutifs. À défaut de pouvoir suivre cette préconisation, le nombre de semaine 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. À l'occasion de cet entretien - qui peut être indépendant ou juxtaposé avec les autres entretiens (professionnel, d'évaluation,...) - doivent être abordé 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 de 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

Contrôles 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 œuvre du forfait 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 une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une 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 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 6

Forfait annuel sur une référence horaire des personnels non cadres

Ce dispositif s'applique à des salariés itinérants non cadres *et aux agents de maîtrise et techniciens* 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 1730 heures (1600h + 130h) 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 1650 heures (1600h + 50h).

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.

Article 7

Réduction de la durée du travail et congés payés

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*, 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 six mois.

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.

Article 8

Réduction de la durée du travail et compensation salariale

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.

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.

Article 9

Temps partiel

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 9-7-1 et 9-7-2 seront prises en compte.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter les mentions 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. 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.

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 six 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 d'une interruption d'activité au cours d'une même journée.

Cette interruption d'activité peut être d'une durée supérieure à deux 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 deux heures. Lorsque l'interruption d'activité sera supérieure à deux heures, la durée contractuelle de travail ne pourra pas être inférieure à quinze heures et trente six 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 trois jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

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

Le contrat de travail doit prévoir expressément la faculté d'accomplissement d'heures complémentaires qui ne peuvent excéder trente pour cent 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 à 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 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 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.

Article 10 **Réduction de la durée du travail et formation**

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. Elles sont à l'initiative du salarié qui en fera la demande par écrit.

Les modalités relatives à la mise en œuvre de ce dispositif feront l'objet ultérieurement d'un accord de Branche particulier.

Article 11 **Entreprises de moins de 20 salariés**

Les entreprises de moins de 20 salariés qui réduisent le temps de travail en appliquant les dispositions de l'accord sus visé 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 1600 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.

Article 12 **Égalité professionnelle homme femme**

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.

Article 13 **Suivi, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord**

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 6 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.

Annexe VII du 29 mai 2001 ***Cessation d'activité de certains travailleurs salariés***

[Non étendue, complétée et modifiée par avenant n° 1 du 13 juillet 2001 non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la plasturgie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CGC ;

CFDT.

Les parties signataires considèrent qu'il est nécessaire de tenir compte des conditions spécifiques de travail de certaines catégories de personnel et de participer à l'effort en faveur de l'emploi des jeunes pour le rétablissement des équilibres démographiques entre les générations.

A cette fin, bien que la mise en œuvre du présent accord ne comporte pas de clause spécifique portant sur les recrutements en contrepartie des départs des salariés en cessation d'activité, les parties signataires incitent les entreprises à compenser les départs par des embauches.

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions du décret n° 2000-105 du 9 février 2000 de l'arrêté daté du même jour, pris pour son application et de la circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10 octobre 2000. Il est applicable aux entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie.

Les diverses dispositions négociées dans le présent accord s'inscrivent dans l'encadrement de la cessation d'activité des salariés âgés dans la branche de la plasturgie. Elles devront par ailleurs faire l'objet de la négociation d'entreprise prévue par le décret du 9 février 2000 avec les organisations syndicales de salariés.

Article 1

Conditions d'application

(Modifié par avenant n° 1 du 13 juillet 2001 non étendu)

Cet accord s'applique aux entreprises qui ont fixé une durée collective du temps de travail égale ou inférieure à 35 heures par semaine ou 1 600 heures dans l'année.

Sa mise en œuvre nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise de cessation d'activité prévoyant des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi, ainsi que leurs modalités d'application du présent accord.

Doit être conclue par ailleurs une convention de prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires ayant adhéré personnellement et volontairement au dispositif entre l'entreprise concernée, l'État et l'UNEDIC.

Article 2

Conditions d'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité

(Modifié par avenant n° 1 du 13 juillet 2001 non étendu)

2.1

Conditions tenant à l'âge

Les salariés doivent être âgés d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans.

2.2

Conditions d'ancienneté

Pour bénéficier du dispositif, les salariés doivent avoir une ancienneté d'au moins 10 ans dans la branche et 5 ans dans l'entreprise.

2.3

Conditions d'emploi

Pour bénéficier du dispositif, les salariés doivent avoir accompli durant leur carrière professionnelle :

- 15 ans de travail à la chaîne au sens du c de l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945, dans sa rédaction issue du décret n° 76-404 du 10 mai 1976*
- ou 15 ans de travail en équipes successives ; sont concernés, les salariés ayant fait partie d'équipes se succédant sur un même poste, sans jamais se chevaucher. Toutes les formes de travail en équipes sont concernées : travail posté discontinu, semi-continu ou continu ;*
- ou avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans.*

2.4

Conditions spécifiques aux travailleurs handicapés

Peuvent également bénéficier du dispositif, les travailleurs handicapés, au sens de l'article L. 323-3 du Code du travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord et justifier d'au moins 40 trimestres validés pour la retraite au sens des articles R. 351-3, R. 351-4, R. 351-12 et R. 351-15 du Code de la sécurité sociale, dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale de salariés.

2.5

Autres cas

En dehors des conditions prévues ci-dessus (articles 2.1, 2.2, 2.3 et 2.4) chaque entreprise pourra définir par voie d'accord négocié avec les organisations syndicales de salariés les conditions d'accès volontaires au dispositif de cessation d'activité qu'elle envisage de mettre en place pour le personnel ne répondant pas aux conditions générales et rencontrant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques de leur activité comme de nouvelles organisations de l'entreprise ou de l'évolution de nouvelles technologies ou la mise en oeuvre de nouveaux procédés. Elle assurera en totalité la prise en charge de l'allocation.

2.6

Conditions limitatives

- *Pour adhérer au dispositif, le salarié ne doit pas réunir les conditions à la validation d'une retraite au taux plein au sens de l'article R. 351-27 du Code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code.*
- *Le salarié qui bénéficie déjà de la préretraite progressive en application de l'article L. 322-4 du Code du travail peut opter pour le dispositif défini par le présent accord s'il remplit par ailleurs les conditions fixées ci-dessus.*
- *Pour bénéficier des dispositions de l'accord, le salarié doit voir son contrat suspendu pendant la durée du versement effectif de l'allocation.*

Il est rappelé qu'aucune convention « CATS » ne peut être conclue pendant la période d'adhésion prévue par une convention d'AS-FNE. De même, une entreprise qui conclut une convention « CATS » doit s'engager à ne pas solliciter la conclusion d'une convention d'AS-FNE pendant la durée de la convention « CATS ».

Article 3

Reprise d'activité au sein de l'entreprise

A titre exceptionnel et uniquement aux fins d'assurer la continuité du bon fonctionnement du service, l'employeur pourra demander par écrit à un salarié en cessation d'activité de reprendre une activité au sein de l'entreprise.

Il pourra être recouru à cette possibilité pour une seule fois et exclusivement au cours des 6 premiers mois suivant le départ du salarié de l'entreprise, période pendant laquelle il ne pourra être procédé à la rupture du contrat de travail.

Dans ce cas, la durée d'activité sera limitée à 3 mois au maximum. Compte tenu du caractère exceptionnel de la reprise d'activité, un délai de prévenance de 10 jours ouvrés au moins devra être respecté par l'employeur.

Article 4

Période d'adhésion aux mesures de cessation d'activité

L'adhésion est possible pendant la durée d'application du présent accord.

Article 5

Procédure d'adhésion des bénéficiaires

La procédure, les conditions et les modalités d'adhésion des bénéficiaires au dispositif sont définies dans l'accord d'entreprise, ainsi que le délai à l'issue duquel la suspension du contrat de travail du salarié prendra effet.

L'adhésion au dispositif donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié.

Article 6

Montant de l'allocation

(Complété par avenant n° 1 du 13 juillet 2001 non étendu)

Le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit, pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail, une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence, déterminé conformément au 2^{ème} du VII de l'article 1 du décret du 9 février 2000 pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

Cette allocation comprend la contribution de l'Etat fixée par la convention prévue par l'arrêté du 9 février 2000 lorsqu'elle est versée.

Article 7

Revalorisation

Le salaire de référence est réévalué selon les règles définies au 2^{ème} et 3^{ème} alinéas de l'article R. 351-29-2 du Code de la sécurité sociale.

Article 8 **Modalités de versement**

(Modifié par avenant n° 1 du 13 juillet 2001 non étendu)

L'allocation est versée mensuellement par l'entreprise, l'établissement ou l'Assedic. Elle cesse de l'être dès la sortie du dispositif.

L'entreprise remettra mensuellement, au moment de son versement, un bulletin précisant le montant de l'allocation.

L'allocation versée au salarié est un revenu qui n'a pas le caractère de salaire.

Elle est soumise aux cotisations CSG et CRDS applicables aux revenus de remplacement.

Dans le cas où l'État participe à l'allocation, celui-ci prend en charge les cotisations obligatoires des bénéficiaires aux régimes de retraite complémentaire.

Les entreprises où existe un régime de prévoyance complémentaire pourront également décider des conditions de son maintien en faveur des salariés en cessation d'activité.

Article 9 **Sortie du dispositif**

Lorsqu'à partir de son 60^{ème} anniversaire le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires, validés par l'assurance vieillesse, pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'employeur accède à sa demande de départ à la retraite.

Il lui verse alors l'indemnité correspondante prévue par la convention collective nationale. La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est celle calculée sur la base des 12 derniers mois d'activité du salarié avant son entrée dans le dispositif de cessation d'activité, base revalorisée des augmentations générales ayant pu intervenir dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 10 **Suivi de l'accord**

Chaque année, un bilan de l'application du présent accord sera fait au sein de la Commission nationale paritaire de l'emploi à partir des informations recueillies auprès des entreprises.

Article 11 **Durée de l'accord**

(Modifié par avenant n° 1 du 13 juillet 2001 non étendu)

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature. Il est conclu pour une durée de cinq ans.

Toutefois, le salarié ayant adhéré au dispositif avant son échéance continuera d'en bénéficier.

Les parties conviennent de se revoir trois mois au plus tard avant le terme du présent accord.

Le présent accord est placé en annexe aux clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie.

Annexe VIII - Adaptation des avenants **Accord du 17 juin 2005**

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de plasturgie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CMTE-CFTC ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Préambule

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 classification du 16 décembre 2004.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} 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.

Article 2

Conditions d'application de l'accord

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.

Article 3

Collèges électoraux

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 5 de l'accord du 16 décembre 2004 sur les classifications :

«À 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 3^{ème} collège, le personnel est réparti en 2 collèges électoraux.

1^{er} collège : du coefficient 700 au coefficient 750

2^{ème} collège : du coefficient 800 au coefficient 940.»

Article 4

Préavis

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.

Article 5

Domaine d'application de l'avenant collaborateurs

L'article 1^{er} «domaine d'application» de l'avenant collaborateurs du 15 mai 1991 est remplacé comme suit :

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

Article 6

Période d'essai - Avenant Collaborateurs

L'article 3 «période d'essai» de l'avenant collaborateurs du 15 mai 1991 est remplacé par les dispositions suivantes :

«La période d'essai du personnel non cadre est fixée :

- À un mois pour les collaborateurs du coefficient 700 au coefficient 750*
- À deux mois pour les collaborateurs du coefficient 800 au coefficient 830*

La résiliation du contrat pourra avoir lieu au cours de cette période sans préavis ni indemnité.

Toutefois, lorsque la décision de rompre l'engagement aura été prise par l'employeur pendant la seconde moitié d'une période d'essai fixée à deux mois, cette décision ne prendra effet que dix jours après avoir été notifiée au collaborateur. Dans ce cas, le collaborateur aura la possibilité de reprendre sa liberté dès la signification de la rupture.

En cas de résiliation du contrat de travail pendant la période d'essai, le salaire éventuel du mois considéré sera calculé selon le nombre d'heures effectuées.»

Article 7

Préavis - Avenant Collaborateurs

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 :

«La durée du préavis prévue à l'article 28 des Clauses Générales est fixée à un mois pour les collaborateurs du

coefficient 700 au coefficient 750 et à deux 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 deux mois s'ils justifient chez leur employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux 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 deux 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 cinquante 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.»

Article 8

Domaine d'application de l'Avenant Cadres

L'article 1^{er} «domaine d'application» de l'avenant cadres du 17 décembre 1992 est remplacé comme suit :

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

Article 9

Période d'essai - Avenant Cadres

L'article 3 «période d'essai» de l'avenant cadres du 17 décembre 1992 est remplacé par les dispositions suivantes :

«La période d'essai des cadres est fixée à trois mois.

La période d'essai peut être renouvelée une fois d'un commun accord pour une durée égale ou inférieure à la durée de la période d'essai initiale.

La résiliation du contrat pourra avoir lieu au cours de cette période sans préavis ni indemnité.

Toutefois, lorsque la décision de rompre l'engagement aura été prise par l'employeur pendant la seconde moitié de la période d'essai initiale, ainsi, le cas échéant, qu'au cours du renouvellement, cette décision ne prendra effet que quinze jours après avoir été notifiée par écrit au cadre. Dans ce cas, l'intéressé aura la possibilité de reprendre sa liberté dès la signification de la rupture.»

Article 10

Préavis - Avenant Cadres

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 :

«Le préavis réciproque pour les cadres, sauf en cas de faute grave, est fixé à trois 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 cinquante 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 quinze 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.»

Article 11

Domaine d'application de l'Avenant Personnel d'Encadrement

L'article 1^{er} «définition du personnel d'encadrement» de l'avenant Personnel d'Encadrement du 1^{er} novembre 1984 est remplacé comme suit :

«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.»

Article 12

Promotion interne

Il est ajouté un article 12 bis aux Clauses Générales dont les dispositions sont les suivantes :

« 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.»

Article 13

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

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.

Annexe IX - Commission paritaire de validation d'accords collectifs d'entreprises

Accord du 2 juillet 2010

[Étendu par arr. 23 mars 2011, JO 31 mars]

(Abrogé par Accord 5 juillet 2019 : voir Article 30)

Annexe X - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 8 décembre 2010

[Étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} mars 2011, pour une durée indéterminée]

Préambule

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 œuvre 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 trois 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).

Les partenaires rappellent que l'article L. 2242-5-1 (issue de la Loi du 9 novembre 2010 n° 2010-1330 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 plan d'action sur les objectifs et les mesures prises en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie (anciennement Transformation des Matières Plastiques) du 1^{er} 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

Sensibilisation et communication

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.

À cet effet, la CNPE devra élaborer un guide d'application qui proposera des modalités de mise en œuvre 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 entre-

prises, communiqué de presse...). Les entreprises relevant du champ d'application informeront leurs institutions représentatives du personnel du présent accord.

Article 3

Discriminations interdites

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

Recrutement

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

Emploi, promotion et évolution professionnelle

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 parental d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en terme de progression de carrière.

Article 6

Formation professionnelle

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 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 que la période d'absence due à la suspension du contrat de travail pour prise d'un congé 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.

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 prorata 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.

Article 7

Égalité salariale

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 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

Contenu du rapport de branche

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 partiels,
- 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

Congé paternité

Tout salarié, en congé paternité pris en charge par la sécurité sociale, bénéficiera d'une indemnisation égale à 100 pour 100 de son traitement pendant la durée légale du congé 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

Conciliation vie professionnelle et vie privée

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 maternité ou d'adoption puis - conformément à l'article L. 1225-27 - à l'issue de celui-ci.

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 maternité, ou adoption ou parental

d'éducation,

- La date prévisible du retour et les conditions de reprises d'activité.

Article 11 **Institutions représentatives du personnel**

En application de l'article L. 2325-34 du Code du travail, dans les entreprises employant au moins deux cents 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 deux cents 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 (article L. 2323-57 du Code du travail).

La commission de l'égalité professionnelle s'informerait des travaux de la Commission de suivi instituée au niveau de la branche et suivrait la mise en œuvre du présent accord au niveau de l'entreprise.

Article 12 **Commission de suivi**

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 **Bilan d'application**

Conformément aux dispositions législatives, les partenaires sociaux de la Branche se réuniront trois 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 **Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord**

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 1^{er} 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

AVENANTS

Avenants catégoriels

Avenant "collaborateurs"⁽³⁾

(3) Cet avenant abroge et remplace les avenants "ouvriers", "mensualisation" et "collaborateurs" de la présente Convention (l'avenant concernant les salariés de la Seine et de la Seine et Oise étant maintenu).

Avenant du 15 mai 1991

[Étendu par arrêté du 29 juillet 1991, JO 7 août 1991]

Article 1 Définition du personnel d'encadrement

Mod. par Avenant 17 juin 2005, étendu par arr. 28 mars 2006, JO 7 avr. applicable à compter de sa signature
Le présent avenant détermine les conditions particulières de travail du personnel non cadre dont la classification est prévue dans l'accord classification du 16 décembre 2004.

Article 2 Épreuve préliminaire

Lorsqu'elle s'avérera nécessaire, l'exécution d'un essai professionnel (deux 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.

Article 3 Période d'essai

Mod. par Accord 5 déc. 2012, étendu par arr. 26 juin 2013, JO 4 juill., applicable le lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie.

Plastalliance (adhésion par lettre du 17 janv. 2018).

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CMTE CFTC ;

CFDT.

Article 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.

Article 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 six 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 suspension du contrat de travail pendant la période d'essai de décaler d'autant la date de fin de cette dernière.

Article 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 un 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 4 **Travail posté⁽¹⁾**

(1) Avis de la commission paritaire nationale d'interprétation du 3 février 2003, étendu par arrêté du 2 juin 2003, JO 11 juin 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.

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 ... etc.).

Les collaborateurs travaillant de façon ininterrompue dans un poste bénéficieront d'une demi-heure d'arrêt qui leur sera payée sur la base de leur salaire réel.

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

Article 5 **Majoration pour travail de nuit**

(Article supprimé par accord du 28 mai 2002 étendu par arrêté du 28 mars 2003, JO 9 avril 2003 ; voir article 4-2 de cet accord)

Article 6 **Indemnité de panier de nuit**

(Article supprimé par accord du 28 mai 2002 étendu par arrêté du 28 mars 2003, JO 9 avril 2003 ; voir article 4-3 de cet accord)

Article 7 **Travail de nuit effectué exceptionnellement**

(Modifié par accord du 28 mai 2002 étendu par arrêté du 28 mars 2003, JO 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 pour 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.

Article 8 **Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur**

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 une heure quinze minutes - pour les huit premières heures, et de 150% - soit une 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 du travail).

Article 9 **Travaux effectués exceptionnellement un dimanche ou un jour férié**

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

Article 10

Indemnité de rappel

(Modifié par accord du 28 mai 2002 étendu par arrêté du 28 mars 2003, JO 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 une heure de son salaire. Elle sera portée à deux 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.

Article 11

Jours fériés

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

Article 12

Maternité

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

Article 13

Maladies et accidents

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 quatre jours doit être dûment justifié par certificat médical.

La maladie ou l'accident ayant provoqué un arrêt de travail d'une durée supérieure à trois 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 cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

d) Les trois 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 trois 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 cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise :
- pour les quarante-cinq premiers jours indemnisés :
 - 100% de la rémunération telle que définie en e)
- pour les soixante jours suivants :
 - 75% de la rémunération telle que définie en e)
- lorsque l'intéressé a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, la durée de ces périodes est portée respectivement :
 - de quarante-cinq jours à soixante jours (pour l'indemnisation à 100%)
 - et de soixante jours à soixante-quinze 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 participe 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 paye.

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.

Article 14 **Prime d'ancienneté**

Mod. par Accord 28 juin 2011, étendu par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012, applicable à compter du 1^{er} juill. 2011

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.

À 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 15 **Préavis**

Mod. par Avenant 17 juin 2005, étendu par arr. 28 mars 2006, JO 7 avr. applicable à compter de sa signature

La durée du préavis prévue à l'article 28 des Clauses Générales est fixée à un mois pour les collaborateurs du coefficient 700 au coefficient 750 et à deux 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 deux mois s'ils justifient chez leur employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux 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 deux 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 cinquante 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.

Article 16 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant, 2 juill. 2020, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie et des Composites.

Syndicat(s) de salariés :

FEDECHIMIE CGT FO ;

Fédération Chimie-Energie CFTD ;

Fédération CFE CGC Chimie.

Nota : l'arrêté du 18 décembre 2020 (JO, 24 déc.) portant extension de l'avenant du 2 juillet 2020 a été annulé par le Conseil d'État, cette annulation ayant pris effet le 5 juillet 2022 (toutefois, sous réserve des actions contentieuses engagées à cette date contre les actes pris sur leur fondement, les effets antérieurs à cette annulation doivent être réputés définitifs) (CE, 5 juill. 2022, n° 450066). Signalons toutefois qu'à la suite de cette annulation, et pour que les dispositions de l'avenant du 2 juillet 2020 puissent retrouver application, les partenaires sociaux ont à nouveau procédé au dépôt de cet avenant auprès du ministère du travail le 7 juillet 2022 ; l'avenant va donc faire l'objet d'une nouvelle demande d'extension et entrera en vigueur le lendemain de la publication au JO du nouvel arrêté d'extension.

Il sera alloué aux salariés licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité distincte de l'indemnité de préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la notification du licenciement,
- la moyenne des salaires des trois derniers mois civils précédant la notification du licenciement.

Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion,

- le salaire du dernier mois entier précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par salaires il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat 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.

L'indemnité de licenciement se calcule de la manière suivante:

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
700 à 830	De 8 mois à 10 ans	1/4 de mois de salaire* par année d'ancienneté
	Pour les années au-delà de 10 ans	1/3 de mois de salaire* par année d'ancienneté
* salaire de référence		

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Pour l'application de cet article, l'ancienneté sera déterminée comme il est dit à l'article 11 des clauses générales. Cependant, la durée des contrats antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte, hormis :

- la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est pour-

suivie au terme de ce contrat à durée déterminée ;

— la durée de la ou des missions de travail temporaire effectuées par le salarié dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

— la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, sont également prises en compte pour la détermination de l'ancienneté :

— la durée d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue du stage;

— la durée du congé parental d'éducation ;

— la durée du préavis même dans le cas où ce dernier ne serait pas effectué ;

— les périodes militaires ;

— les périodes de réserves opérationnelles ;

— les périodes d'arrêts de travail pour accident de trajet;

— les périodes prises en compte conformément aux dispositions légales dont notamment les congés maternité, d'adoption et paternité, les congés pour événements familiaux, l'activité partielle, les périodes d'arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, la contrepartie obligatoire en repos, les jours de repos compensateur de remplacement, les heures de délégation des représentants du personnel, les congés de bilan de compétence, de formation économique, sociale et syndicale...

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.

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

Cette indemnité n'est applicable que dans la mesure où elle serait plus avantageuse pour le salarié que les dispositions légales.

Article 17 **Indemnité de départ en retraite**

(Article remplacé par l'article 29 bis des Clauses Générales de la Convention Collective).

Article 18 **Promotion**

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'avérerait pas satisfaisant, la réintégration de ces salariés dans leur ancien poste, ou dans un emploi équivalent, ne saurait être considérée comme un déclassement.

Article 19 **Date d'application**

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

Avenant personnel relevant de la construction et de l'installation de matériels industriels en plastiques **Avenant du 1^{er} juillet 1967**

[Étendu par arrêté du 21 décembre 1967, JO 21 janvier 1968]

Article 1 **Domaine d'application**

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).

Article 2

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

(Remplacé par l'Accord de Classifications du 15 octobre 1979)

Article 3

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

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 seront remboursées sur la base du tarif de 2ème 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 quatre 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 trois le Minimum Garanti.

D

Cas où l'ouvrier utilise son véhicule personnel ou voyage par avion

1

Véhicule personnel

Lorsqu'en accord avec l'employeur, l'ouvrier utilise son véhicule personnel pour un petit ou 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 trois fois la rémunération de l'année précédente.

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au 1^{er} Janvier 1982.

Article 4

Agents de maîtrise

(Modifié par avenant du 8 septembre 1981, étendu par arrêté du 25 janvier 1982, JO 23 février 1982)

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

Article 5

Avantages acquis

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

Article 6

Date d'effet

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

Avenant "cadres"⁽⁴⁾

(4) Le présent avenant remplace à compter du 2 avril 1993 l'ancien avenant "cadres" datant de 1960.

Accord du 17 décembre 1992

[Étendu par arrêté du 26 mars 1993, JO 2 avril 1993]

Article 1

Domaine d'application

Mod. par Avenant 17 juin 2005, étendu par arr. 28 mars 2006, JO 7 avr. applicable à compter de sa signature
Le présent avenant détermine les conditions particulières de travail du personnel cadre dont la classification est

prévue dans l'accord classification du 16 décembre 2004.

Article 2 Engagement

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 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 deux mois à partir de cette dernière, une attestation d'emploi établie comme indiqué au premier paragraphe du présent article.

Article 3 Période d'essai

Mod. par Accord 5 déc. 2012, étendu par arr. 26 juin 2013, JO 4 juill., applicable le lendemain de son dépôt ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CMTE CFTC ;

CFDT.

Article 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.

Article 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 quatre 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 six mois suivant l'issue du stage.

Article 3-3 Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de deux 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.

Article 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 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.

Article 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 quatre 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 4
Voyages par avion

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 trois fois la rémunération de l'année précédente. Le montant de la prime sera remboursé à l'intéressé par l'employeur.

Article 5
Maladie et accident

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 un 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 deux 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 trois 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 deux ans d'ancienneté comme suit :

- après deux ans d'ancienneté : 60 jours à 100% et 60 jours à 50%,
- après trois ans d'ancienneté : 90 jours à 100% et 90 jours à 50%,
- après cinq ans d'ancienneté : 120 jours à 100% et 120 jours à 50%,
- après dix 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. 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 paye.

d) Le nombre de jours indemnifiables, 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.

Article 6

Maternité

Tout cadre, en congé de maternité pris en charge par la Sécurité Sociale, bénéficiera d'une indemnisation égale à 100 pour 100 de son traitement net pendant une durée de seize 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.

Article 7

Congés payés supplémentaires

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.

Article 8

Préavis

Mod. par Avenant 17 juin 2005, étendu par arr. 28 mars 2006, JO 7 avr. applicable à compter de sa signature
Le préavis réciproque pour les cadres, sauf en cas de faute grave, est fixé à trois 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 cinquante heures par mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointments.

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 quinze 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.

Article 9

Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant, 2 juill. 2020, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie et des Composites.

Syndicat(s) de salariés :

FEDECHIMIE CGT FO ;

Fédération Chimie-Energie CFDT ;

Fédération CFE CGC Chimie.

Nota : l'arrêté du 18 décembre 2020 (JO, 24 déc.) portant extension de l'avenant du 2 juillet 2020 a été annulé par le Conseil d'État, cette annulation ayant pris effet le 5 juillet 2022 (toutefois, sous réserve des actions contentieuses engagées à cette date contre les actes pris sur leur fondement, les effets antérieurs à cette annulation doivent être réputés définitifs) (CE, 5 juill. 2022, n° 450066). Signalons toutefois qu'à la suite de cette annulation, et pour que les dispositions de l'avenant du 2 juillet 2020 puissent retrouver application, les partenaires sociaux ont à nouveau procédé au dépôt de cet avenant auprès du ministère du travail le 7 juillet 2022 ; l'avenant va donc faire l'objet d'une nouvelle demande d'extension et entrera en vigueur le lendemain de la publication au JO du nouvel arrêté d'extension.

Il sera alloué aux cadres licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité distincte de l'indemnité de pré-

avis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la notification du licenciement,
- la moyenne des salaires des trois derniers mois civils précédant la notification du licenciement.

Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion,

- le salaire du dernier mois entier précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par salaire, il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat 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.

L'indemnité de licenciement se calcule de la manière suivante:

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
900 et plus	De 8 mois à 3 ans	1/4 de mois de salaire* par année d'ancienneté
	Plus de 3 ans	3/10 de mois de salaire* par année d'ancienneté pour la tranche depuis la date d'entrée jusqu'à la 8 ^{ème} année incluse d'ancienneté - 4/10 de mois de salaire* par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9 ^{ème} année jusqu'à la fin de 13 ^{ème} année d'ancienneté - 5/10 de mois de salaire* par année d'ancienneté au-delà de la 13 ^{ème} année d'ancienneté
* salaire de référence		

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Pour l'application de cet article, l'ancienneté sera déterminée comme il est dit à l'article 11 des clauses générales. Cependant, la durée des contrats antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte, hormis :

- la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie au terme de ce contrat à durée déterminée ;
- la durée de la ou des missions de travail temporaire effectuées par le salarié dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, sont également prises en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- la durée d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue du stage;
- la durée du congé parental d'éducation ;
- la durée du préavis même dans le cas où ce dernier ne serait pas effectué ;
- les périodes militaires ;
- les périodes de réserves opérationnelles ;
- les périodes d'arrêts de travail pour accident de trajet;
- les périodes prises en compte conformément aux dispositions légales dont notamment les congés maternité, d'adoption et paternité, les congés pour événements familiaux, l'activité partielle, les périodes d'arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, la contrepartie obligatoire en repos, les jours de repos compensateur de remplacement, les heures de délégation des représentants du personnel, les congés de bilan de compétence, de formation économique, sociale et syndicale...

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.

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

L'indemnité de licenciement conventionnelle est plafonnée à 15 mois de salaire de référence. Cette indemnité n'est applicable que dans la mesure où elle serait plus avantageuse pour le salarié que les dispositions légales.

Article 10 **Entrée en vigueur de l'avenant cadres**

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 1^{er} 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.

Avenant personnel d'encadrement **Avenant du 1^{er} novembre 1984**

[Étendu par arrêté du 2 mai 1985, JO 14 mai 1985]

Article 1 **Définition du personnel d'encadrement**

Mod. par Avenant 17 juin 2005, étendu par arr. 28 mars 2006, JO 7 avr. applicable à compter de sa signature
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.

Article 2 **Responsabilités particulières de l'encadrement de commandement et d'animation**

La nature et l'étendue des responsabilités confiées au personnel d'encadrement (telles que formation des salariés, information-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 classifications 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 institutions 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 définie par écrit.

Le contenu spécifique de la fonction d'encadrement 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 de leur mode d'utilisation.

Article 3 **Information et concertation**

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.

Article 4 **Formation**

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.

Article 5 **Évolution de carrière**

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.

Article 6 **Horaires de travail**

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 les 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.

Article 7 **Non-concurrence**

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui les 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, 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 pli recommandé avec demande d'avis de réception, adressée au salarié dans le délai d'un 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.

Article 8 **Obligation de discrétion et secret de fabrique**

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.

Article 9 **Invention des salariés**

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 donnent 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 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 mission et hors activité de l'entreprise

Lorsqu'un membre de l'encadrement fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a pas 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 coauteur éventuel de l'invention.

L'article 8 de l'Avenant Cadres de la Convention Collective est abrogé.

Article 10 **Date d'application**

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

Avenant pour la Seine et la Seine et Oise⁽⁵⁾

(5) La loi n° 64-707 du 10 Juillet 1964 portant réorganisation de la Région Parisienne a supprimé les départements de la Seine et de la Seine et Oise et les a remplacés par les départements suivants : Yvelines, Essonne, Hauts de Seine, Seine-St-Denis, Val de Marne, Val d'Oise ainsi que la Ville de Paris.

Avenant du 1^{er} juillet 1960

[Étendu par arrêté du 14 mai 1962, JO 7 juin 1962]

Ouvriers

Article 1 **Prime d'ancienneté**

Mod. par Accord 28 juin 2011, étendu par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012, applicable à compter du 1^{er} juill. 2011

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

Article 2 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant, 2 juill. 2020, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie et des Composites.

Syndicat(s) de salariés :

FEDECHIMIE CGT FO ;

Fédération Chimie-Energie CFDT ;

Fédération CFE CGC Chimie.

Nota : l'arrêté du 18 décembre 2020 (JO, 24 déc.) portant extension de l'avenant du 2 juillet 2020 a été annulé par le Conseil d'État, cette annulation ayant pris effet le 5 juillet 2022 (toutefois, sous réserve des actions contentieuses engagées à cette date contre les actes pris sur leur fondement, les effets antérieurs à cette annulation doivent être réputés définitifs) (CE, 5 juill. 2022, n° 450066). Signalons toutefois qu'à la suite de cette annulation, et pour que les dispositions de l'avenant du 2 juillet 2020 puissent retrouver application, les partenaires sociaux ont à nouveau procédé au dépôt de cet avenant auprès du ministère du travail le 7 juillet 2022 ; l'avenant va donc faire l'objet d'une nouvelle demande d'extension et entrera en vigueur le lendemain de la publication au JO du nouvel arrêté d'extension.

L'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions de l'article 16 de l'avenant «Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise».

Collaborateurs

Article 3 Maladies et accidents

(Modifié en dernier lieu par avenant du 8 septembre 1981, étendu par arrêté du 25 janvier 1982, JO 23 février 1982)

Le collaborateur ayant au moins un 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 quarante cinq premiers jours de l'interruption et à 75 pour cent de ce traitement pendant la période suivante de soixante 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 quarante cinq à 100% et soixante 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 quarante cinq et soixante jours prévues ci-dessus sont portées respectivement à soixante et soixante quinze jours après cinq ans d'ancienneté. Il est tenu compte, pour la durée de l'indemnisation, de la date de 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 du trajet, la condition d'ancienneté prévue à l'article 1 n'est pas exigée.

Article 4 Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant, 2 juill. 2020, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie et des Composites.

Syndicat(s) de salariés :

FEDECHIMIE CGT FO ;

Fédération Chimie-Energie CFDT ;

Fédération CFE CGC Chimie.

Nota : l'arrêté du 18 décembre 2020 (JO, 24 déc.) portant extension de l'avenant du 2 juillet 2020 a été annulé par

le Conseil d'État, cette annulation ayant pris effet le 5 juillet 2022 (toutefois, sous réserve des actions contentieuses engagées à cette date contre les actes pris sur leur fondement, les effets antérieurs à cette annulation doivent être réputés définitifs) (CE, 5 juill. 2022, n° 450066). Signalons toutefois qu'à la suite de cette annulation, et pour que les dispositions de l'avenant du 2 juillet 2020 puissent retrouver application, les partenaires sociaux ont à nouveau procédé au dépôt de cet avenant auprès du ministère du travail le 7 juillet 2022 ; l'avenant va donc faire l'objet d'une nouvelle demande d'extension et entrera en vigueur le lendemain de la publication au JO du nouvel arrêté d'extension.

Il sera alloué aux collaborateurs licenciés et à partir de huit mois d'ancienneté, une indemnité distincte du délai-congé et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement se calcule de la manière suivante :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
700 à 830	De 8 mois à 5 ans	1/4 de mois de salaire* par année d'ancienneté
	Au-delà de 5 ans	3/10 de mois de salaire* par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
	Au-delà de 10 ans	3/10 de mois de salaire* par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et, au-delà 1/3 de mois par année d'ancienneté
* salaire de référence		

L'ancienneté est déterminée selon les modalités prévues à l'article 16 de l'avenant «Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise».

L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la notification du licenciement,
- la moyenne des salaires des trois derniers mois civils précédant la notification du licenciement.

Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion,

- le salaire du dernier mois entier précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par salaire, il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat 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.

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

Résiliation des conventions collectives de 1951

Article 5

Il est convenu, entre les parties, que la Convention Collective Nationale de la Transformation des Matières Plastiques du 1^{er} 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.

Classifications

Accord du 16 décembre 2004

[Étendu par arr. 4 avr. 2005, JO 14 avr., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension]

Mod. par Accord 12 juill. 2006, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc., applicable à compter du lendemain de sa publication

Préambule

Mod. par Accord 12 juill. 2006 étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.

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.

À 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 œuvre 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 œuvre 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.
- (Accord 12 juill. 2006, étendu) 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 CNPE. Les employeurs transmettront aux délégués syndicaux, quand ils existent, toutes informations concernant les nouvelles cotations d'emploi.

Article 1 **Objet**

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.

Article 2 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3 **Définition du terme «emploi»**

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.

Article 4 **Personnel concerné**

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.

Article 5 **Critères de positionnement des emplois**

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 1).

Ces critères sont adaptés aux divers 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.

Article 6 **Conséquences de la mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification**

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 classifications sur le classement de l'emploi du salarié, son statut lui demeurera acquis à titre individuel concernant la retraite.

Article 7 **Commission Nationale Paritaire**

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.

Article 8 **Mise en œuvre de l'accord**

Les parties signataires conviennent d'un délai de mise en œuvre de la grille de classification dans l'entreprise ou l'établissement de 18 mois. Le délai de mise en œuvre 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 3 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.

Article 9 **Bilan d'application de l'accord**

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 trois années à compter de l'application du présent accord.

Article 10 **Entrée en vigueur de l'accord**

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 1

Les critères de classement

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 (quatre opérations).
Degré 3	L'emploi nécessite d'avoir les connaissances correspondantes au niveau V de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ou des connaissances correspondantes au CQP I, ou CQP II, ou CQP III.
Degré 4	L'emploi nécessite des connaissances correspondantes au niveau IV de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ou des connaissances correspondantes au CQP IV.
Degré 5	L'emploi nécessite des connaissances correspondantes au niveau III de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ou des connaissances correspondantes au CQP V.
Degré 6	L'emploi nécessite des connaissances correspondantes au niveau II de l'Education Nationale (Bac + 4) ou une expérience professionnelle équivalente.
Degré 7	L'emploi nécessite des connaissances correspondantes au niveau I de l'Education 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 C.Q.P. de la Plasturgie.

Les niveaux de l'Education 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 : C.F.P.A. - C.A.P. - B.E.P.

— Niveau IV : B.E.I. - B.T. BAC PRO

— Niveau III : B.T.S. - D.U.T. ou diplômes d'état ou assimilés de niveau équivalent

— Niveau II-I : Ingénieurs et diplômes équivalents

Technicité de l'emploi

Définition :

Ce critère permet d'apprécier :

— l'étendu 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 œuvre de consignes expliquées par voies démonstratives, orales ou écrites dans un mode opératoire simple.
Degré 2	L'emploi nécessite la mise en œuvre des opérations courantes d'une spécialité, selon des consignes orales et/ou écrites, et/ou des connaissances techniques validées par un CQP I ou correspondantes au niveau V de l'Education Nationale.

Degré 3	L'emploi nécessite la mise en œuvre 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 correspondantes au niveau V de l'Education 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 correspondantes au niveau IV de l'Education Nationale.
Degré 5	L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mise en œuvre séparément et/ou des connaissances correspondantes au niveau III de l'Education Nationale.
Degré 6	L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités, mise en œuvre de façon coordonnée pour maîtriser un process complet et/ou des connaissances correspondantes au niveau II de l'Education Nationale.
Degré 7	L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité en vue de participer à la conception et la mise en œuvre 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 C.Q.P. de la Plasturgie.

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 terme de responsabilité hiérarchique doit se voir obligatoirement attribué un degré supérieur ou égal au degré 2 en terme d'animation.

	Animation		Responsabilité hiérarchique
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.	Définition	Ce critère caractérise l'encadrement hiérarchique de personnes et de leurs activités professionnelles.
Degré 1	L'emploi ne nécessite pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés.	Degré 1	L'emploi ne comporte pas de responsabilité hiérarchique.
Degré 2	L'emploi requiert l'animation auprès de salariés dont l'emploi nécessite la mise en œuvre de consignes expliquées par voies démonstratives, orales ou écrites dans un mode opératoire simple, ou la mise en œuvre d'opérations courantes d'une spécialité selon des consignes orales et/ou écrites.	Degré 2	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur au moins une personne et ses (ou leurs) activités professionnelles.
Degré 3	L'emploi requiert l'animation de salariés dont l'emploi nécessite la mise en œuvre d'opérations complexes faisant partie d'une ou plusieurs spécialités demandant l'adaptabilité aux aléas ou à des situations de travail imprévues.	Degré 3	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de personnes de mêmes activités professionnelles.
Degré 4	L'emploi requiert l'animation de salariés dont l'emploi nécessite la maîtrise d'une spécialité.	Degré 4	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de personnes d'activités professionnelles diverses.

	Animation		Responsabilité hiérarchique
Degré 5	L'emploi requiert l'animation de salariés dont l'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mise en œuvre séparément, ou de la maîtrise de plusieurs spécialités mise en œuvre de façon coordonnée pour maîtriser un process complet.	Degré 5	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur plusieurs groupes de personnes d'activités professionnelles diverses.
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 œuvre de la stratégie de l'entreprise.	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 œuvre 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	À partir de directives définissant le cadre général de l'emploi pour la réalisation de travaux d'ensemble complexes, peuvent être prises toutes décisions opérationnelles liées au périmètre de responsabilités : techniques, économiques, sociales ou commerciales.
Degré 6	Après recueil de données pertinentes : contraintes 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 2

Grille de pondération des critères de classement

Critères	Connaissances à maîtriser	Technicité de l'emploi	Animation et Encadrement		Autonomie	Traitement de l'information
Degré			Animation	Responsabilité hiérarchique		
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

Points	Coefficients
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 3

Mise en œuvre de la grille de classification

La mise en place des classifications est de la seule responsabilité de l'employeur.

Mise en œuvre 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.

À défaut d'initiative de ce dernier dans les douze 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 2^{ème} ou 3^{ème} collège.

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.

À 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 4

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 œuvre 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 :

- deux heures dans les entreprises ou établissements de moins de 10 salariés,
- quatre heures dans les entreprises ou établissements de 11 à 20 salariés,
- six heures dans les entreprises ou établissements de 21 à 50 salariés,
- huit heures dans les entreprises ou établissements de 51 à 70 salariés,
- dix heures dans les entreprises ou établissements de 71 à 100 salariés,
- douze heures dans les entreprises ou établissements de 101 à 200 salariés,
- seize heures dans les entreprises ou établissements de 201 à 500 salariés,
- vingt 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 œuvre 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 deux 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.

Annexe 4

Dispositif de formation

Formation des membres de la Commission Classification

Les modules de formation à l'évaluation des emplois sont de deux 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.

Annexe 5

Statuts et collèges électoraux

Article 1 Statuts

a) Positionnement

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 œuvre 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

À 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 3^{ème} collège, le personnel est réparti en 2 collèges électoraux.

1^{er} collège : du coefficient 700 au coefficient 750

2^{ème} collège : du coefficient 800 au coefficient 940.

Annexe 6

Définition générale des emplois par coefficient

			L'emploi peut-il prévoir une mission d'	
			Animation ?	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	parfois	jamais

			L'emploi peut-il prévoir une mission d'	
			Animation ?	Encadrement ?
		<p>Aucune formation particulière préalable n'est exigée. La compétence professionnelle s'acquiert dans l'exercice de l'emploi.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		
720	12 à 15	<p>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</p> <p>Formation de type CAP acquise par voie scolaire ou par validation de la pratique professionnelle acquise</p> <p>La conformité du résultat obtenu nécessite la mise en œuvre de connaissances techniques liées au métier exercé.</p> <p>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 travail.</p>	souvent	jamais
730	16 à 19	<p>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</p> <p>Formation de type BEP acquise par voie scolaire ou par validation de la pratique professionnelle acquise</p> <p>Le travail réalisé nécessite un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations particulières déjà connues.</p> <p>Doit chercher à obtenir les informations manquantes et doit en informer toutes les personnes concernées.</p>	souvent	jamais
830	42 à 47	<p>Dans le cadre d'une technique connue et maîtrisée, mettre en œuvre 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'ordonnement des étapes. Instructions particulières en cas de tâches nouvelles ou particulièrement complexes.</p> <p>Formation de type Bac + 2</p> <p>Rechercher et adapter des solutions valables, tant sur le plan technique qu'économique, permettant d'optimiser les actions entreprises.</p> <p>L'emploi nécessite de pouvoir présenter, argumenter et défendre un projet au sein d'équipes pluridisciplinaires</p>	souvent	souvent

			L'emploi peut-il prévoir une mission d'	
			Animation ?	Encadrement ?
900	48 à 57	<p>À partir de directives définissant le cadre général de l'emploi combinant travaux de 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.</p> <p>Formation Bac + 5</p> <p>Proposer des modifications à l'objectif global initialement défini conduisant à optimiser la performance de l'équipe dont il a la responsabilité.</p> <p>L'emploi intègre une composante relationnelle forte pour motiver une équipe et convaincre un groupe décisionnaire</p>	toujours	souvent
910	58 à 68	<p>À partir de directives définissant le cadre général de l'emploi combinant travaux de 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.</p> <p>Formation Bac + 5</p> <p>Proposer des modifications à l'objectif global initialement défini conduisant à optimiser la performance du service dont il a la responsabilité</p> <p>L'emploi intègre une composante relationnelle prépondérante dans le cadre d'un emploi basé sur la négociation</p>	toujours	souvent
920	69 à 79	<p>Dans le cadre de la stratégie globale développée dans l'entreprise, et pour laquelle le titulaire est force de propositions, définition des plans d'action à mettre en œuvre dans son périmètre de responsabilités et combinant des objectifs complémentaires (économique, social, industriel, commercial,...)</p> <p>Le plus souvent membre du Comité de Direction et/ou Cadre Dirigeant</p> <p>Élaborer et mettre en œuvre des solutions nouvelles permettant de compléter l'objectif dont il a la responsabilité:</p> <p>au niveau de l'Établissement</p> <p>au niveau de l'Entreprise</p> <p>au niveau de la Division ou du Groupe</p> <p>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.</p>	toujours	toujours
930	80 à 91		toujours	toujours
940	92 et +		toujours	toujours
740	20 à 23	<p>En fonction de la complexité des opérations assignées à l'emploi, doit identifier et mettre en œuvre les méthodes et moyens adaptés mais connus. À sa disposition procédures et documents techniques.</p>	souvent	jamais

			L'emploi peut-il prévoir une mission d'	
			Animation ?	Encadrement ?
		<p>Formation de type Bac acquise par voie scolaire ou par formation professionnelle continue.</p> <p>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.</p>		
750	24 à 27	<p>En fonction des objectifs à atteindre assignés à l'emploi, identification des actions à mettre en œuvre, choix des méthodes appropriées et des moyens nécessaires. Application de connaissances techniques connues et d'instructions générales</p> <p>Formation de type Bac + expérience pratique professionnelle d'au moins 2 ans</p> <p>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</p> <p>Identifier les informations nécessaires à recevoir et à transmettre, lesquelles ne sont utilisables qu'après traitement.</p>	souvent	parfois
800	28 à 31	<p>En fonction des objectifs à atteindre assignés à l'emploi, identification des actions à mettre en œuvre, choix des méthodes appropriées et des moyens nécessaires. Application de connaissances techniques connues et d'instructions générales</p> <p>Formation de type Bac + expérience pratique professionnelle d'au moins 2 ans</p> <p>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</p> <p>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).</p>	souvent	parfois
810	32 à 36	<p>Dans le cadre d'une technique connue et maîtrisée, mettre en œuvre 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.</p> <p>Formation de type Bac + 2 acquise par voie scolaire ou par expérience professionnelle.</p> <p>Doit réagir face aux aléas et proposer des actions correctives. Identifier les informations à transmettre à son environnement (amont et aval) en les commentant.</p>	souvent	parfois

			L'emploi peut-il prévoir une mission d'	
			Animation ?	Encadrement ?
820	37 à 41	<p>Dans le cadre d'une technique connue et maîtrisée, mettre en œuvre 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'ordonnement des étapes. Instructions particulières en cas de tâches nouvelles ou particulièrement complexes.</p> <p>Formation de type Bac + 2</p> <p>Rechercher des adaptations ou des modifications cohérentes et compatibles avec l'objectif de l'emploi et les mettre en œuvre</p> <p>L'emploi nécessite de collaborer avec d'autres services imposant une organisation rationnelle des informations par le titulaire.</p>	souvent	souvent

Accord du 12 juillet 2006

[Étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc., applicable à compter du lendemain de sa publication]

Préambule

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.

Article 1 Mise en œuvre

Les parties signataires conviennent de prolonger le délai de mise en œuvre de la grille de classification prévu par l'accord du 16 décembre 2004 pour les entreprises de plus vingt salariés. Ce délai est prolongé jusqu'au 31 décembre 2006.

Article 2 Modification du préambule de l'accord du 16 décembre 2004

(V. *Accord Classification du 16 décembre 2004, étendu*)

Article 3 Salaires minima

Les parties signataires conviennent que les entreprises de plus de vingt salariés qui mettront en place les classifications de l'accord du 16 décembre 2004, après le 1^{er} 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 salaires s'y rattachant, lors du basculement dans la grille de classification de 2004.

Article 4 Prime d'ancienneté

Les parties signataires conviennent que les entreprises qui mettront en place les classifications de l'accord du 16 décembre 2004 après le 1^{er} 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 1^{er} octobre 2006 (salaire du mois d'octobre).

Article 5 Formalités

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.

SALAIRES

Accord du 16 décembre 2004

[Étendu par arr. 4 avr. 2005, JO 14 avr., applicable le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension]
(V. Accord du 12 juillet 2006)

(L'accord du 16 décembre 2004 a été dénoncé par la Fédération de la Plasturgie par lettre du 11 février 2008)⁽¹⁾

(1) Lettre de la Fédération de la Plasturgie du 11 février 2008

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.

Préambule

Le présent accord a pour objet de remplacer les dispositions de l'article 21 - Salaire minimum - des clauses générales, de l'article 14 - Prime d'ancienneté - de l'avenant Collaborateurs et de l'article 1er - Prime d'ancienneté - de l'avenant Seine et Seine-et-Oise.

Article 1 Champ d'application

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.

Article 2 Conditions d'application de l'accord

Les dispositions ci-dessous du présent accord ne s'appliqueront dans les entreprises ou établissements qu'à conditions que ceux-ci aient mis en place l'accord de classifications de la Branche signé le 16 décembre 2004.

Article 3 Salaires minima

Il est convenu que les minima conventionnels feront l'objet d'une négociation annuelle obligatoire.

3-1 Montant du 1^{er} coefficient

Les parties s'engagent à ce que le salaire mensuel du coefficient 700, au 1^{er} juillet chaque année, ne soit pas inférieur au SMIC de référence tel que défini par la loi du 2 janvier 1970.

Afin de garantir la pérennité de la grille des salaires, les parties signataires s'engagent à ce que le salaire minima d'un coefficient donné soit toujours supérieur au salaire du coefficient précédent, quelle que soit l'issue des futures négociations salariales.

3-2 Formule de calcul

Les salaires minima à partir du coefficient 710 inclus sont déterminés à partir de deux paramètres négociés par accord collectif de Branche : une valeur de référence et une valeur de point unique.

Les salaires minima sont calculés comme suit :

- Valeur de référence négociée + (indice salarial fixe × valeur du point négociée)

La valeur de référence négociée chaque année est distincte de la valeur du SMIC de référence tel que défini par la loi du 2 janvier 1970.

3-3 Barème des salaires minima mensuels

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151h67 au sens de l'article L. 212-1 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, y compris la jurisprudence.

À titre d'indication sont exclus à la date de signature de l'accord :

- La majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles etc...
- La prime d'ancienneté,
- Le 13^{ème} mois, quand il existe,
- 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.

3-4

Barème des salaires minima pour 2004

	Valeur du point : 6	
	Valeur de référence : 1216	
Coefficient	Indice salarial	Valeur mensuelle
700		1215
710	3	1234
720	8	1264
730	18	1324
740	30	1396
750	46	1492
800	64	1600
810	86	1732
820	115	1906
830	142	2068
900	211	2482
910	232	2608
920	297	2998
930	447	3898
940	607	4858

3-5

Salaires minima mensuels des cadres

Le premier coefficient des cadres est le coefficient 900. Pour les cadres débutants dont la définition est précisée à l'article 3-6, il pourra être procédé par l'entreprise à un abattement de 11 % sur le salaire minima du coefficient 900 pendant une période qui n'excédera pas 24 mois au maximum.

3-6

Définition du cadre débutant

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.

Article 4

Prime d'ancienneté

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.

4-2

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

À 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.

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 5

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord de Classifications signé le 16 décembre 2004.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions législatives et réglementaires ultérieures.

L'accord sera soumis à la procédure d'extension.

Accord du 19 janvier 2006

[Étendu par arr. 28 juin 2006, JO 26 juill.]

(V. Accord du 12 juillet 2006)

Article 1

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 1^{er} février 2006

À compter du 1^{er} février 2006, la valeur du coefficient 700 est établie à 1235.

La valeur de référence est fixée à 1236 et la valeur du point est égale à 6,07.

Barème des salaires minima bruts mensuel - Valeur au 1^{er} février 2006

Valeur du point : 6,07

Valeur de référence : 1236

Coefficient	Indice salarial	Valeur mensuelle
700		1235
710	3	1254
720	8	1285

Coefficient	Indice salarial	Valeur mensuelle
730	18	1345
740	30	1418
750	46	1515
800	64	1624
810	86	1758
820	115	1934
830	142	2098
900	211	2517
910	232	2644
920	297	3039
930	447	3949
940	607	4920

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.

Recommandation patronale du 1^{er} juillet 2007

[Non étendue]

Barème des salaires minima bruts mensuels applicable à compter du 1^{er} juillet 2007 aux entreprises adhérentes

Base 151h67

Valeur du point : 6,07

Valeur de référence : 1236

Coefficient	Indice salarial	Valeur mensuel
700		1281
710	3	1282
720	8	1285
730	18	1345
740	30	1418
750	46	1515
800	64	1624

<i>Coefficient</i>	<i>Indice salarial</i>	<i>Valeur mensuel</i>
810	86	1758
820	115	1934
830	142	2098
900	211	2517
910	232	2644
920	297	3039
930	447	3949
940	607	4920

Accord du 17 mars 2008

[Étendu par arr. 28 juill. 2008, JO 6 août mod. par arr. 12 août, JO 21 août]

Article 1

Revalorisation des salaires minima professionnels

La grille de salaires minima du 19 janvier 2006, est revalorisée comme suit :

Article 2

Valeur à compter du 1^{er} avril 2008

À compter du 1^{er} 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 mensuel - Valeur au 1^{er} avril 2008 Base 151 h 67

Valeur du point : 6,12

Valeur de référence : 1278

Coefficient	Indice salarial	Valeur mensuelle
700		1281
710	3	1296
720	8	1327
730	18	1388
740	30	1462
750	46	1560
800	64	1670
810	86	1804
820	115	1982
830	142	2147
900	211	2569
910	232	2698
920	297	3096
930	447	4014
940	607	4993

Article 3
Clause de révision

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
Formalités

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

L'accord sera soumis à la procédure d'extension.

Accord du 27 novembre 2008

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC.

Article 1
Revalorisation des salaires minima

La grille de salaires minima est revalorisée comme suit :

Article 2
Valeurs à compter du 1^{er} décembre 2008

À compter du 1^{er} décembre 2008, la valeur du coefficient 700 est établie à 1322 €.

La valeur de référence est fixée à 1318 et la valeur du point est portée à 6.37

Barème des salaires minima bruts mensuel - valeur au 1^{er} décembre 2008 Base 151h67

Valeur du point : 6.37

Valeur de référence : 1318

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
Clause de révision

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
Nouveau système de grille

Les parties signataires acceptent le principe que les nouvelles négociations salariales seront basées sur une grille des salaires minima qui pourrait comporter jusqu'à trois tranches négociées de façon indépendantes :

- première tranche : du coefficient 700 au coefficient 750 inclus ;*
- deuxième tranche : du coefficient 800 au coefficient 830 inclus ;*
- troisième tranche : du coefficient 900 au coefficient 940.*

Étant entendu que l'accord salaires de 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
Formalités

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

[Étendu par arr. 5 août 2010, JO 13 août]

Mod. par Accord 28 juin 2011, étendu par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012, applicable à compter du 1^{er} juill. 2011

Article 1
Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2
Application de l'accord

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 1^{er} janvier 2007 pour les entreprises de plus de 20 salariés et depuis avril 2007 pour les entreprises de 20 salariés au plus.

Article 3
Montants des minima mensuels à partir de mars 2010

Coefficient	Valeur mensuelle
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 €

Coefficient	Valeur mensuelle
920	3 179 €
930	4 134 €
940	5 154 €

Article 4 **Contenu des minima**

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 h 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.

À 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 13^{ème} 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 5 **Salaires minima mensuels des cadres**

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 6 **Prime d'ancienneté**

(Article abrogé par Accord du 28 juin 2011, étendu ; Voir article 14 de l'Avenant «Collaborateurs»)

Article 7 **Accord de remplacement**

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 **Durée et entrée en vigueur de l'accord**

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 du 8 décembre 2010

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2011, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} janvier 2011]

Mod. par Accord 28 juin 2011, étendu par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012, applicable à compter du 1^{er} juill. 2011

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

Application de l'accord

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 1^{er} janvier 2007 pour les entreprises de plus de 20 salariés et depuis avril 2007 pour les entreprises de 20 salariés au plus.

Article 3

Montants des minima mensuels

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire 2010, le barème des minima mensuels est le suivant :

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

Contenu des minima

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 h 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.

À 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 13^{ème} 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 5
Salaires minima mensuels des cadres débutants

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 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 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 2011.

Article 6
Évolution de l'accord

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
Prime d'ancienneté

(Article abrogé par Accord du 28 juin 2011, étendu ; Voir article 14 de l'Avenant «Collaborateurs»)

Article 8
Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} 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

[Étendu par arr. 14 nov. 2011, JO 19 nov.]

Article 1
Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2
Application de l'accord

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
Montants des minima mensuels

3-1
Salaires minima mensuels au 1^{er} septembre 2011

Le barème des salaires minima mensuels au 1^{er} septembre 2011 sera le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1396
710	1405
720	1423
730	1480

Coefficient	Valeur mensuelle
740	1557
750	1661
800	1777
810	1920
820	2111
830	2256
900	2708
910	2846
920	3272
930	4255
940	5304

3-2

Salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2012

Le barème des salaires minima mensuels sera au 1^{er} janvier 2012 le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1403
710	1412
720	1430
730	1487
740	1565
750	1669
800	1786
810	1930
820	2122
830	2268
900	2722
910	2860
920	3289
930	4276
940	5331

3-3

Salaires minima mensuels au 1^{er} mai 2012

Le barème des salaires minima mensuels sera au 1^{er} mai 2012 le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1410
710	1419
720	1437

Coefficient	Valeur mensuelle
730	1495
740	1573
750	1677
800	1795
810	1940
820	2132
830	2279
900	2735
910	2875
920	3305
930	4298
940	5358

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

Contenu des salaires

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 h 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.

À 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 13^{ème} 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 5

Salaires minima mensuels des cadres débutants

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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2012 à un abattement (d'une durée maximale de 24 mois) de :

m 11 % sur la rémunération prévue au coefficient 900 jusqu'au 31 décembre 2011,

m 5 % sur la rémunération prévue au coefficient 900 à compter du 1^{er} 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 **Durée et formalités relatives à l'accord**

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

[Étendu par arr. 29 mars 2013, JO 10 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT.

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2 **Application de l'accord**

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 **Montants des minima mensuels**

3-1 **Salaires minima mensuels au 1^{er} octobre 2012**

Le barème des salaires minima mensuels au 1^{er} octobre 2012 sera le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1427
710	1436
720	1447
730	1505
740	1584
750	1689
800	1808
810	1954
820	2147
830	2295
900	2754
910	2895

Coefficient	Valeur mensuelle
920	3328
930	4328
940	5396

3-2

Salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2013

Le barème des salaires minima mensuels sera au 1^{er} janvier 2013 le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1434
710	1449
720	1466
730	1524
740	1600
750	1706
800	1831
810	1973
820	2168
830	2318
900	2790
910	2924
920	3361
930	4371
940	5449

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. À 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

Contenu des salaires

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 h 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.

À 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 13^{ème} 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 5

Salaires minima mensuels des cadres débutants

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

Évolution de l'accord

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 ceci 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

Durée et formalités relatives à l'accord

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

[Étendu par arr. 21 févr. 2014, JO 11 mars, applicable à compter du lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CMTE CFTC ;

Chimie-Energie CFDT.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

Application de l'accord

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 **Montants des minima mensuels**

3-1 **Salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2014**

Le barème des salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2014 sera le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1450
710	1465
720	1482
730	1541
740	1618
750	1725
800	1851
810	1995
820	2192
830	2350
900	2821
910	2956
920	3398
930	4419
940	5509

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 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.

À 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 13^{ème} 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 **Prochaine négociation sur les salaires minima**

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. À l'occasion de la réunion de septembre, la Fédération formulera ses pro-

positions.

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.

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 collaborateur.

Article 5 **Salaires minima mensuels des cadres débutants**

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 situation 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 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 jusqu'au 31 décembre 2014.

Article 6 **Égalité salariale**

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 qu'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 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 trois 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 **Durée et formalités relatives à l'accord**

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 1^{er} octobre 2014

[Étendu par arr. 26 févr. 2015, JO 11 mars, applicable le lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CMTE CFTC Secteur Chimie ;

Fédération Chimie-Energie CFDT ;

Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement de la Chimie CFE CGC.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

Application de l'accord

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

Montants des minima mensuels

3-1

Salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2015

Le barème des salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2015 sera le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1465
710	1480
720	1497
730	1556
740	1634
750	1742
800	1870
810	2015
820	2214
830	2374
900	2849
910	2986
920	3432
930	4463
940	5564

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 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.

À 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 13^{ème} 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 **Prochaine négociation sur les salaires minima**

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. À 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 **Salaires minima mensuels des cadres débutants**

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 CCN 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 œuvre de ce dispositif est subordonnée à la conclusion de l'avenant ainsi qu'à son extension,
- et 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 **Égalité salariale**

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 qu'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 **Durée et formalités relatives à l'accord**

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 14 janvier 2016

[Étendu par arr. 9 juin 2016, JO 24 juin, applicable le lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie-Energie «CFDT» ;

Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement de la Chimie «CFE CGC».

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

Application de l'accord

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

Montants des minima mensuels

3-1

Salaires minima mensuels au 1^{er} février 2016

Le barème des salaires minima mensuels au 1^{er} février 2016 sera le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1472
710	1487
720	1504
730	1564
740	1642
750	1751
800	1879
810	2025
820	2225
830	2386
900	2863
910	3001
920	3449
930	4485
940	5592

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 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.

À 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, exceptionnelle, etc...
- La prime d'ancienneté,
- Le 13^{ème} 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 **Prochaine négociation sur les salaires minima**

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. À 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 **Salaires minima mensuels des cadres débutants**

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 **Égalité salariale**

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 qu'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 **Durée et formalités relatives à l'accord**

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 15 décembre 2016

[Étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable le lendemain de son dépôt]

Signataires :

[Organisation\(s\) patronale\(s\) :](#)

Fédération de la Plasturgie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CMTE CFTC Secteur Chimie ;

Fédération Chimie-Énergie CFDT ;

Fédération nationale du Personnel d'Encadrement de la Chimie CFE CGC.

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2 **Application de l'accord**

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 **Montants des minima mensuels**

3-1 **Salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2017**

Le barème des salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2017 sera le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1487
710	1502
720	1519
730	1580
740	1658
750	1768
800	1898
810	2045
820	2247
830	2410
900	2892
910	3031
920	3483
930	4530
940	5648

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 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.

À 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 13^{ème} 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

Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de septembre 2017. 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. À l'occasion de la réunion d'octobre 2017, 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

Salaires minima mensuels des cadres débutants

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 2017.

Article 6

Égalité salariale

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 qu'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. 2242-1, L. 2242-5, L. 2242-8 et L. 2242-9 du Code du Travail.

Article 7

Durée et formalités relatives à l'accord

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 12 décembre 2017

[Étendu par arr. 13 févr. 2019, JO 21 févr., applicable le lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie-Énergie CFDT ;

Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement de la Chimie CFE CGC.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

Application de l'accord

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

Montants des minima mensuels

3-1

Salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2018

Le barème des salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2018 sera le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1506
710	1522
720	1539
730	1597
740	1676
750	1788
800	1919
810	2067
820	2272
830	2437
900	2924
910	3064
920	3521
930	4580
940	5710

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. 3121-1 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 : accord de branche du 15 mai 2013 ou accord d'entreprise 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.

À 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 13^{ème} 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 **Prochaine négociation sur les salaires minima**

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir d'octobre 2018. 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. À l'occasion de la réunion de novembre 2018, 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. 2241-10 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 **Salaires minima mensuels des cadres débutants**

5.1 **Abattement cadres débutants**

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 alinéa s'applique jusqu'au 31 décembre 2018.

5.2 **Évolution de rabatement**

Les parties s'engagent à ouvrir des négociations d'ici la fin juin 2018 pour satisfaire l'article 5.2 de l'accord du 1^{er} octobre 2014 et ce, afin de respecter l'engagement pris en 2014 de trouver une compensation pour les salariés cadres qui sont maintenus au coefficient 900 durant plusieurs années.

Article 6

Égalité salariale

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 rappellent que conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 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 plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-3, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-13, L. 2242-15, L. 2242-17 et L. 3221-2 et suivants de Code du Travail.

Article 7 **Durée et formalités relatives à l'accord**

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 auprès des services compétents et sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente. Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les parties signataires indiquent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas des moyens techniques et humains pour concevoir un accord salarial et qu'à ce titre une extension est importante pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Recommandation patronale de la Fédération de la Plasturgie du 7 juin 2019

[Non étendue, applicable à compter du 1^{er} juill. 2019]

Barème des salaires minima bruts mensuels applicables à compter du 1^{er} juillet 2019 aux entreprises adhérentes

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 527 €
710	1 543 €
720	1 561 €
730	1 619 €
740	1 699 €
750	1 813 €
800	1 946 €
810	2 096 €
820	2 304 €
830	2 471 €

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-1 du Code du travail, ou sur la base du forfait jours applicable (dans la limite du plafond annuel prévu par l'accord collectif de référence : accord de branche du 15 mai 2013 ou accord d'entreprise 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.

À titre d'indication, sont exclus des minima, quand ils existent : la majoration relative à la durée du travail (heures supplémentaires, exceptionnelles, etc...) ; la prime d'ancienneté ; le 13^{ème} 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.

Accord du 28 mai 2020

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie et des Composites.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

Application de l'accord

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

Montants des minima mensuels

3-1

Barème des salaires minima mensuels

3-1-1

Le barème des salaires minima mensuels qui entrera en vigueur à compter du lendemain du dépôt du présent accord ou, si le dépôt est effectué après le 15 du mois, à compter du premier jour du mois suivant ce dépôt, sera le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1539 €
710	1543 €
720	1561 €
730	1619 €
740	1699 €
750	1813 €
800	1946 €
810	2096 €
820	2304 €
830	2471 €
900	2965 €
910	3107 €
920	3570 €
930	4644 €
940	5790 €

3-1-2

Le barème des salaires minima mensuels qui entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord au Journal officiel ou, si l'arrêté d'extension est publié au Journal officiel après le 15 du mois, à compter du premier jour du mois suivant cette publication, sera le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1551 €
710	1555 €
720	1573 €
730	1632 €
740	1713 €
750	1828 €
800	1962 €
810	2113 €
820	2322 €
830	2491 €
900	2989 €

Coefficient	Valeur mensuelle
910	3132 €
920	3599 €
930	4681 €
940	5836 €

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. 3121-1 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 : accord de branche du 15 mai 2013 ou accord d'entreprise 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.

À 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 13^{ème} 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 Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de novembre 2020. 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. À l'occasion de la réunion de décembre 2020, les organisations professionnelles d'employeurs formuleront leurs 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. 2241-10 du code du travail, les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette revalorisation.

Article 5 Egalité salariale

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 rappellent que conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 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 plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-3, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-13, L. 2242-15, L. 2242-17 et L. 3221-2 et suivants de code du travail.

Article 6 Durée et formalités relatives à l'accord

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 par la partie la plus diligente.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les parties signataires indiquent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas des moyens techniques et humains pour concevoir un accord salarial et qu'à ce titre une extension est importante pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 30 juin 2021

[Étendu par arr. 19 nov. 2021, JO 10 déc., applicable à compter du lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Polyvia ;

Alliance Plasturgie et Composites du Futur Plastalliance.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Chimie Énergie ;

CFE CGC Chimie.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

Application de l'accord

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

Montants des minima mensuels

3-1

Barèmes des salaires minima mensuels

Le barème des salaires minima mensuels qui entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord au Journal officiel ou, si l'arrêté d'extension est publié au Journal officiel après le 15 du mois, à compter du premier jour du mois suivant cette publication, sera le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1563
710	1567
720	1586
730	1645
740	1727
750	1843
800	1978
810	2130
820	2341
830	2511
900	3013
910	3157
920	3628

Coefficient	Valeur mensuelle
930	4718
940	5883

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. 3121-1 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 : accord de branche du 15 mai 2013 ou accord d'entreprise 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.

À 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 13^{ème} 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 Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de novembre 2021. 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. À l'occasion de la réunion de décembre 2021 les organisations professionnelles d'employeurs formuleront leurs 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. 2241-10 du code du travail, les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette revalorisation.

Article 5 Égalité salariale

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 rappellent que conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 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 raison objective 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. 2242-1, L. 2242-3, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-13, L. 2242-15, L. 2242-17, L. 3221- 2 et suivants du code du travail.

Article 6 Durée et formalités relatives à l'accord

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 par la partie la plus diligente.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les par-

ties signataires indiquent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas des moyens techniques et humains pour concevoir un accord salarial et qu'à ce titre une extension est importante pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 16 mars 2022

[Étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 22 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Polyvia.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFE CGC.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

Application de l'accord

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

Montants des minima mensuels

3-1

Barèmes des salaires minima mensuels

Le barème des salaires minima mensuels qui entrera en vigueur 30 jours calendaires après le dépôt du présent accord ou le 1^{er} jour du mois suivant si la date d'application intervient après le 15 du mois, sera le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1612
710	1623
720	1643
730	1694
740	1775
750	1895
800	2033
810	2190
820	2407
830	2581
900	3097
910	3245
920	3730
930	4850
940	6048

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. 3121-1 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 : accord de branche du 15 mai 2013 ou accord d'entreprise 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.

À 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 13^{ème} 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 Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de novembre 2022. 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 de salariés. À l'occasion de la réunion de décembre 2022 les organisations professionnelles d'employeurs formuleront leurs 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. 2241-10 du code du travail, les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette revalorisation.

Article 5 Égalité salariale

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 rappellent que conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 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 raison objective 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. 2242-1, L. 2242-3, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-13, L. 2242-15, L. 2242-17, L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Article 6 Durée et formalités relatives à l'accord

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 par la partie la plus diligente.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les parties signataires indiquent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas des moyens techniques et humains pour concevoir un accord salarial et qu'à ce titre une extension est importante pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 5 janvier 2023

[Étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Polyvia.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Chimie Energie CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO.

Article 1
Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2
Application de l'accord

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
Montants des minima mensuels

3-1
Barèmes des salaires minima mensuels

Le barème des salaires minima mensuels qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023, sera le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1730
710	1741
720	1760
730	1811
740	1891
750	2008
800	2143
810	2295
820	2515
830	2697
900	3221
910	3375
920	3879
930	5044
940	6290

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. 3121-1 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 : accord de branche du 15 mai 2013 ou accord d'entreprise 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.

À 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 13^{ème} 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

Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de novembre 2023. 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 de salariés. À l'occasion de la réunion de décembre 2023 les organisations professionnelles d'employeurs formuleront leurs 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. 2241-10 du code du travail, les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette revalorisation.

Article 5

Égalité salariale

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 rappellent que conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 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 raison objective 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. 2242-1, L. 2242-3, L. 2242- 8, L. 2242-9, L. 2242-13, L. 2242-15, L. 2242-17, L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Article 6

Durée et formalités relatives à l'accord

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 par la partie la plus diligente.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les parties signataires indiquent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas des moyens techniques et humains pour concevoir un accord salarial et qu'à ce titre une extension est importante pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 29 juin 2023

[Étendu par arr. 12 sept. 2023, JO 4 oct., applicable à compter du 1^{er} juill. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

POLYVIA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par

l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

Application de l'accord

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

Montants des minima mensuels

3-1

Barèmes des salaires minima mensuels

Le barème des salaires minima mensuels qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2023, sera le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1768
710	1779
720	1799
730	1850
740	1930
750	2047
800	2182
810	2334
820	2554
830	2736
900	3251
910	3405
920	3909
930	5074
940	6320

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. 3121-1 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 : accord de branche du 15 mai 2013 ou accord d'entreprise 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.

À 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 13^{ème} 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

Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de novembre 2023. 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 de salariés. À l'occasion de la réunion de décembre 2023 les organisations professionnelles d'employeurs formuleront leurs 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. 2241-10 du code du travail, les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette revalorisation.

Article 5

Égalité salariale 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 rappellent que conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 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 raison objective 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. 2242-1, L. 2242-3, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-13, L. 2242-15, L. 2242-17, L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Article 6

Durée et formalités relatives à l'accord

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 par la partie la plus diligente.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les parties signataires indiquent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas des moyens techniques et humains pour concevoir un accord salarial et qu'à ce titre une extension est importante pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 15 février 2024

[Étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} mars 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Polyvia.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

Application de l'accord

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 **Montants des minima mensuels**

3-1 **Barèmes des salaires minima mensuels**

Le barème des salaires minima mensuels qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} mars 2024, sera le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1803
710	1815
720	1835
730	1887
740	1969
750	2088
800	2226
810	2381
820	2605
830	2791
900	3316
910	3473
920	3987
930	5175
940	6446

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. 3121-1 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 : accord de branche du 15 mai 2013 ou accord d'entreprise 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.

À 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 13^{ème} 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.

Les partenaires sociaux conviennent que le 1^{er} alinéa du présent article fera l'objet d'une discussion au cours de la prochaine négociation annuelle obligatoire.

Article 4 **Prochaine négociation sur les salaires minima**

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de novembre 2024. 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 de salariés. À l'occasion de la réunion de décembre 2024 les organisations professionnelles d'employeurs formuleront leurs 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. 2241-10 du code du travail, les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette revalorisation.

Article 5 **Égalité salariale**

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 rappellent que conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 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 raison objective 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. 2242-1, L. 2242-3, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-13, L. 2242-15, L. 2242-17, L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Article 6 **Durée et formalités relatives à l'accord**

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 par la partie la plus diligente.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les parties signataires indiquent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas des moyens techniques et humains pour concevoir un accord salarial et qu'à ce titre une extension est importante pour les entreprises de moins de 50 salariés.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Emploi des travailleurs handicapés

Accord du 30 octobre 1990

[Étendu par arrêté du 1^{er} février 1991, JO 12 février 1991]

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 I

Situation du salarié handicapé dans l'entreprise

Article 1

Application du droit commun des contrats de travail

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.

Article 2

Droits collectifs

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.

Article 3

Rémunération

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 soient 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'État 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'État selon les textes en vigueur.

Titre II

Conditions de travail

Article 1

Aménagement des postes de travail

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.

Article 2

Aménagement des conditions de travail

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 ...).

Article 3

Aides financières

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.

Article 4

Maladie

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.

Article 5

Inaptitude au poste de travail

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.

Article 6

Reclassement du salarié

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 équivalente à l'ancien emploi, l'employeur peut proposer le cas échéant au salarié handicapé un poste de qualification et de rémunération moindre. Dans ce cas, le passage de l'ancien salaire au nouveau se fera par échelons dégressifs par tiers, sur trois mois, la qualification nouvelle étant cependant appliquée immédiatement.

Article 7

Délai congé

En cas de licenciement, la durée du délai-congé 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 d'une unité dans le décompte du nombre de travailleurs handicapés sans que toutefois cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de quatre mois la durée totale du délai-congé.

La possibilité d'un maximum de quatre mois de délai-congé n'est ouverte qu'aux salariés handicapés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Titre III

Formation professionnelle

Article 1

Droit à la formation

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

Article 2

Formation en alternance

Les contrats de formation en alternance semblent particulièrement adaptés à l'insertion professionnelle des handica-

pés. Cette formule est donc recommandée aux employeurs à l'égard de ces salariés.

Article 3 **Contrat de rééducation en entreprise**

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 fonction ou ne peuvent le faire qu'après une nouvelle adaptation.

Article 4 **Contrat d'apprentissage**

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 ...).

Article 5 **Insertion professionnelle**

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 F.N.E., 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**

Article unique **Coopération avec l'agefiph**

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**

Article 1 **Consultation des instances représentatives**

Conformément aux textes en vigueur, le C.C.E. le cas échéant, le Comité d'entreprise et le C.H.S.C.T., ou à défaut les Délégués du Personnel, sont consultés sur les mesures prises (conditions de l'accueil des handicapés, période d'essai et aménagement des postes de travail), en vue de la mise ou 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 C.C.E. et le Comité d'Entreprise constituent une commission de la formation et de l'emploi, qui est notamment chargée d'étudier les 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'État à effet de faciliter la mise ou la remise au travail des 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 F.N.E.

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

Le C.H.S.C.T., 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.

Article 2

Aides financières

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 C.H.S.C.T.

Titre VI

Bilan

Article unique

Bilan de l'accord

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

Mobilité en France métropolitaine

Accord du 10 janvier 1987

[Étendu par arrêté du 23 avril 1987, JO 5 mai 1987]

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 1

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

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 au moins d'une 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 2ème 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

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

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

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 2ème 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'Allocation Familiale, 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 x 150, sauf conditions habituelles plus favorables de prise en charge par l'entreprise.

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

Article 6

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 six 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.

Formation professionnelle

Objectifs et moyens de la formation professionnelle

Accord du 22 février 1985

[Étendu par arrêté du 6 juin 1985, JO 14 juin 1985 et modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 30 novembre 1995⁽¹²⁾,

(12) Initialement, l'arrêté excluait de l'extension la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Un arrêt du Conseil d'état du 3 avril 1998 a annulé cet arrêté d'extension en tant qu'il prévoyait cette exclusion.

JO 19 décembre 1995]

Les parties signataires du présent accord considérant que la formation professionnelle :

- est l'une des conditions d'une compétitivité accrue des entreprises et donc nécessaire à la défense de l'emploi et au progrès social,
- a pour objet de permettre aux salariés de s'adapter en temps opportun aux évolutions technologiques par l'acquisition de connaissances indispensables,
- doit répondre aux besoins de la Profession en personnel qualifié apte à maîtriser les équipements spécifiques à la Transformation des Matières Plastiques,
- favorise la promotion sociale des salariés, sans distinction de catégorie ou de sexe et quelle que soit la forme de l'organisation du travail, par l'accès aux différents niveaux de la culture (technique, scientifique, économique etc.) et de la qualification professionnelle,

s'efforceront de mettre en oeuvre les moyens nécessaires à son développement, lequel doit résulter à la fois de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion économique et sociale, et de l'initiative individuelle, permettant aux salariés de maîtriser leur carrière professionnelle et leur évolution personnelle.

C'est pourquoi en application de l'article L. 932-2 du Code du Travail tel qu'il résulte de la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle, les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

Titre I

Objet et champ d'application

Article 1

Le présent accord a pour objet de préciser les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Transformation des Matières Plastiques.

A cet effet, il prévoit le développement du dispositif de formation professionnelle spécifique à la Transformation des Matières Plastiques, des dispositions concernant l'accueil et l'insertion des jeunes dans les entreprises, la nature et la priorité des actions de formation, le rôle de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi en matière de formation, ainsi que les moyens reconnus aux instances représentatives du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.

Le présent accord sera inséré dans la Convention Collective Nationale de la Transformation des Matières Plastiques, pour y constituer un chapitre de l'Avenant Formation.

Titre II

Nature et priorité des actions de formation

Article 2

Les actions de formation devront porter en priorité sur les techniques de Transformation des Matières Plastiques incluant l'hygiène et la sécurité du travail.

En outre, et afin de faciliter les mutations technologiques et l'adaptation à l'évolution des métiers et d'en limiter préventivement les incidences négatives sur l'emploi, des actions de formation devront également être entreprises dans les domaines suivants et sans ordre préférentiel :

- culture générale de base facilitant l'accès aux autres formations,
- techniques nouvelles telles que informatique, automatismes, robotique, électronique,
- culture technique, scientifique, commerciale et économique permettant notamment une meilleure compréhension de l'entreprise dans son environnement,
- organisation, gestion, méthodes,
- amélioration de la qualité.

Enfin, les parties signataires réaffirment l'importance du rôle du personnel d'encadrement dans la mise en oeuvre de la formation.

Titre III

Développement du dispositif de formation professionnelle spécifique à la transformation des matières plastiques

Article 3

Enseignement supérieur

Afin d'accélérer l'évolution technologique de ses entreprises, la Profession suscitera la mise en place des formations d'ingénieurs qui, s'ajoutant aux enseignements déjà existants, permettront de porter à plus de cinquante le nombre actuel de diplômés.

Article 4

Formation technique dans les sections "matières plastiques" des lycées d'enseignement professionnel et dans les lycées techniques

La Profession, compte tenu des besoins de ses entreprises en personnel qualifié, souhaite accroître le nombre des diplômés et parvenir notamment au doublement des effectifs de titulaires de B.T.S. et B.E.P.

Pour atteindre cet objectif, elle s'efforcera, en liaison avec l'enseignement technique, d'obtenir :

- le renforcement du dispositif actuel d'enseignement par le développement et l'équipement des sections existantes, l'examen de l'implantation géographique des établissements, les modifications et créations éventuelles, et la forma-

tion d'enseignants de haut niveau,

- la revalorisation du C.A.P. ou le remplacement progressif des sections conduisant à ce dernier par des sections conduisant au B.E.P., et formant des ouvriers qualifiés pourvus d'un niveau plus élevé de culture générale, donc d'une meilleure capacité d'évolution et d'adaptation,
- la révision régulière des programmes d'enseignement et l'actualisation de leur contenu,
- la promotion de diplômes professionnels de la Transformation des Matières Plastiques,
- la délivrance par les organismes de la Profession des Diplômes de l'enseignement technique par unités capitalisables, lorsque ce dispositif entrera en vigueur.

Article 5 **Plan de formation**

(Résultant de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 30 novembre 1995⁽¹²⁾)

(12) Initialement, l'arrêté excluait de l'extension la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Un arrêt du Conseil d'état du 3 avril 1998 a annulé cet arrêté d'extension en tant qu'il prévoyait cette exclusion.

, JO 19 décembre 1995)

Afin de favoriser la formation continue des salariés, la Profession s'est dotée d'un Organisme Paritaire Collecteur Agréé Professionnel (OPCA) dont elle favorisera le développement.

L'OPCA Plasturgie, " PLASTIFAF ", gère la contribution due au titre du plan de formation par les entreprises relevant de la Convention Collective de la Transformation des Matières Plastiques et la contribution des entreprises qui demande à adhérer et qui ne sont pas tenues de verser à un autre OPCA leur contribution par un accord de Branche, sous réserve d'un vote du Conseil d'administration.

L'OPACIF, PLASTICIF, créé par accord du 1^{er} février 1983 cessera toute activité et dévoluera ses engagements et sa trésorerie aux Fongecif régionaux, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Titre IV **Insertion des jeunes dans les entreprises formation en alternance**

Article 6 **Resserrement des liens entre les entreprises et le corps enseignant**

Les entreprises veilleront à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes en renforçant les liaisons entre les enseignants et les réalités de la Profession, ainsi qu'en resserrant les liens entre leurs directions et le Corps enseignant.

Article 7 **Formations alternées**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 30 novembre 1995⁽¹²⁾)

(12) Initialement, l'arrêté excluait de l'extension la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Un arrêt du Conseil d'état du 3 avril 1998 a annulé cet arrêté d'extension en tant qu'il prévoyait cette exclusion.

, JO 19 décembre 1995)

Afin de favoriser l'accueil et l'insertion des jeunes dans les entreprises de la Transformation des Matières Plastiques, les entreprises de la Profession s'efforceront de développer les nouvelles formules de formation en alternance, en liaison avec les établissements d'enseignement technique dispensant des formations spécifiques à la Transformation des Matières Plastiques, AFPA notamment, ainsi qu'avec les ASFO professionnelles (ANIFOP, CFPOFC Oyonnax et CFP Lyon) et avec l'Institut supérieur d'Alençon.

1 **Financement**

Afin de financer les formations en alternance destinées à l'insertion des jeunes dans les entreprises de la Transformation des Matières Plastiques, les signataires du présent accord décident de créer un fonds mutualisé alimenté par les fonds défiscalisés prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'O.P.C.A Plasturgie, " PLASTIFAF ", organisme paritaire collecteur agréé à cet effet par le Ministre de la Formation Professionnelle, collecte et gère lesdits fonds pour les employeurs n'assurant pas eux-mêmes cette gestion. Il joue également un rôle de conseil auprès de ces derniers.

2 **Rémunération des jeunes titulaires de contrats en alternance**

La rémunération des jeunes titulaires de ces contrats est celle fixée par les dispositions légales et réglementaires en

vigueur.

3

Tuteur

Les travaux accomplis par les jeunes dans le cadre des contrats ci-dessus définis sont suivis par un tuteur désigné par l'entreprise avec l'accord de ce dernier et en fonction de ses aptitudes. Il s'occupe des jeunes tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, compte tenu de ses responsabilités particulières et des adaptations éventuellement nécessaires.

Sa mission est d'accueillir, aider, informer, guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise et veiller au respect de leur emploi du temps.

4

Information et consultation du comité d'entreprise

Tous les éléments nécessaires à la bonne information du Comité d'entreprise, ou à défaut des Délégués du Personnel, concernant l'insertion professionnelle des jeunes et le suivi des formations en alternance lui seront communiqués dans le cadre de ses réunions.

Le Comité d'entreprise, ou à défaut les Délégués du Personnel, seront consultés sur les conditions d'exécution des contrats d'adaptation.

Titre V

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation professionnelle continue

Article 8

Afin de permettre aux salariés de faire état des formations dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière et non sanctionnées par un diplôme, l'entreprise fera les démarches nécessaires auprès des organismes extérieurs, dispensateurs de formation, pour que ceux-ci remettent directement aux stagiaires, en fin de stage, une attestation de participation précisant le niveau d'accès, la durée et le contenu de la formation dispensée.

Pour les formations organisées par elle, elle délivrera aux intéressés, en fin de stage ou à la demande de ces derniers, des attestations de participation, telles que prévues à l'alinéa précédent.

En cas d'obtention, en cours de carrière, d'un diplôme de l'enseignement technologique, l'entreprise s'efforcera d'affecter le salarié à un poste lui permettant de mettre en oeuvre ses connaissances et sa compétence.

En particulier, pour les postes à pourvoir, elle tiendra compte lors de l'examen des candidatures des qualifications acquises en formation continue.

Titre VI

Moyens reconnus dans le cadre des textes en vigueur aux institutions représentatives du personnel dans le domaine de la formation

Article 9

Rôle consultatif du comité d'entreprise

Le Comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les orientations de la Formation Professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise compte tenu de la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Il donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'année précédente et sur le projet pour l'année à venir.

Article 10

Commission de formation

Dans les entreprises employant au moins 200 salariés, le Comité d'entreprise constitue une Commission de la Formation, chargée de préparer les délibérations du Comité d'Entreprise sur les problèmes de la formation.

La Commission de Formation est également chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation.

La mission de la Commission de Formation ne saurait faire obstacle aux responsabilités propres de l'entreprise et du personnel d'encadrement dans le domaine de la formation professionnelle.

La Commission de Formation rend compte au Comité d'entreprise du déroulement et des résultats de ses travaux.

Article 11

Participation du comité d'entreprise à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise

Afin de permettre aux membres du Comité d'entreprise, et le cas échéant aux membres de la Commission de Formation de participer à l'élaboration du plan de formation, et de préparer la délibération dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique trois semaines au moins avant la réunion, les documents suivants :

- une copie de la déclaration fournie par l'entreprise aux services fiscaux en application de l'article L. 950-7 alinéa 1 du Code du Travail,
- une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation,
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours,
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation demandés par les salariés de l'entreprise, des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi que des résultats obtenus,
- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 950-8 sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise,
- le plan de formation de l'entreprise pour l'année suivante, comportant la liste des actions de formation proposées par l'employeur, complétées par les informations relatives :
 - aux organismes formateurs,
 - aux conditions d'organisation de ces actions,
 - aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles,
 - aux conditions financières de leur exécution.

Ces documents sont également transmis aux délégués syndicaux.

Article 12

Rôle des délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les Délégués du Personnel sont investis des missions dévolues aux membres du Comité d'entreprise en matière de Formation Professionnelle.

Titre VII

Rôle de la commission nationale paritaire de l'emploi dans le domaine de la formation

Article 13

Information et proposition

(Modifié par avenant n° 2 du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 30 novembre 1995⁽¹²⁾,

(12) Initialement, l'arrêté excluait de l'extension la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Un arrêt du Conseil d'état du 3 avril 1998 a annulé cet arrêté d'extension en tant qu'il prévoyait cette exclusion.

JO 19 décembre 1995)

La mission de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi est définie à l'article 5 de l'annexe II du 5 Novembre 1969 aux Clauses Générales de la Convention Collective.

En outre, la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi sera tenue au courant des évolutions technologiques dans la Profession et son environnement de manière à pouvoir formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser les orientations prioritaires énoncées par le présent accord.

Pour remplir sa mission dans le domaine de la formation, elle tiendra chaque année une réunion spécifique sur les questions de formation. À cette occasion, elle recevra le compte rendu des activités de l'O.P.C.A Plasturgie « PLASTIFAF » et PLASTICIF jusqu'à sa disparition selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur dans les conditions prévues aux articles 7 des statuts de ces organismes et les informations relatives à l'évolution de la formation initiale technique spécifique à la Profession.

Article 14

Suivi de l'accord

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi a pour mission de suivre les conditions d'application des dispositions du présent accord.

Titre VIII Durée de l'accord

Article 15

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

A l'issue d'une période de trois ans, les parties signataires se réuniront afin de procéder au bilan de l'application du présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un préavis de deux mois.

Formation professionnelle tout au long de la vie Accord du 25 mars 2015

[Étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov., applicable à l'issue du délai prévu pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie ;

Plastalliance(adhésion par lettre du 17 janv. 2018).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO.

Mod. par Avenant n° 1, 15 déc. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable le lendemain de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie-Energie CFDT ;

Fédération Nationale de la Chimie CGT FO.

Mod. par Avenant n° 2, 28 mai 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du lendemain de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Fedechimie FO ;

CFE CGC chimie.

Mod. par Avenant n° 3, 29 juin 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du lendemain de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FED PLAS COM.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO.

Mod. par Avenant n° 4, 18 mars 2024, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juil., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Polyvia.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Fedechimie FO.

Préambule

La plasturgie, très diversifiée en termes de taille d'entreprises, de marchés et de technologies, marquée par son posi-

tionnement 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 de 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 cœur du dispositif de formation pour donner aux salariés les moyens d'être acteur 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 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 Prospectif des Métiers, des emplois et des Qualifications de la Plasturgie (mentionné à l'article 25 du présent accord et ci-après «l'Observatoire»), on articulation étroite avec la CNPE.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1

L'objet et le champ d'application

Le champ d'application de l'accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie (anciennement Transformation des Matières Plastiques) du 1^{er} 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 les 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 œuvre 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 I

Information et orientation tout au long de la vie

Article 2

L'entretien professionnel

Article 2-1

Entretien biennal

2-1-1

Fréquence et calendrier

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux 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 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 représentant 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 qualifications 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 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 Entretien tous les 6 ans

Conformément à l'article L. 6315-1 II du Code du travail, tous les six 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.

À 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 six 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 considérée 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 cinquante 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 six 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.

À 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

Le passeport orientation formation

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et 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

Le bilan de compétences et conseil en évolution professionnel

Article 4-1

Bilan de compétences

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 vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un 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

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

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 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

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

Conditions d'accueil et d'insertion spécifiques pour les jeunes dans les entreprises

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'Éducation 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

Conditions d'accueil et d'insertion spécifiques pour les demandeurs d'emploi dans les entreprises

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 œuvre 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 du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Titre III

Certificats de qualification professionnelle

Article 7

Classement des certificats de qualification professionnelle dans la plasturgie

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* (*Termes exclus de l'extension par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov.*), 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 œuvre, 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.

Groupes	intitulé	connaissances à maîtriser*	technicité de l'emploi *
groupe 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	Positionnement selon la grille de classification de la convention	
groupe 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*
groupe 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'ilot»	D3*	D3*
groupe 4	relèvent du groupe 4 : les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondants au niveau IV défini par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
groupe 5	relève du groupe 5 : le CQP Plasturgie «Responsable d'équipe»	D4*	D4*
groupe 6	relèvent du groupe 6 : les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondants au niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
groupe 7	relève du groupe 7 : le CQP Plasturgie «Technicien de production»	D5*	D5*
groupe 8	relèvent du groupe 8 : les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondants au niveau II défini par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de Classification de la convention collective	
groupe 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'Éducation nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
* Les degrés constituent des minima			

Article 8

Ouverture d'une négociation sur la reconnaissance des certifications dans la classification

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

Orientations prioritaires

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 formations continue de la plasturgie pour les contrats de professionnalisation pour mettre en œuvre des réponses adaptées sur l'ensemble du territoire national.

Article 10

Apprentissage

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 les titres professionnels) avec les besoins des entreprises de la branche en tenant compte notamment des conclusions de l'Observatoire.

Article 10.1

Financement

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

Modalités de mise en œuvre de l'apprentissage

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

Rémunérations du contrat d'apprentissage

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du SMIC. Toutefois, si l'apprenti est âgé d'au moins de 21 ans, et si cela lui est plus favorable, la référence utilisée n'est pas le SMIC mais le salaire mini-

mum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26¹ 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 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)

1. Pour les jeunes âgés de 16 (ou 15 ans en cas dérogation) à 17 ans :

— 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

Article 11

Contrat de professionnalisation

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

Bénéficiaires

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

Objet du contrat de professionnalisation

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

Forme et durée du contrat de professionnalisation

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 suivant :

- 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»².

² 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 **Rémunérations du contrat de professionnalisation**

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 **Désignation d'un tuteur**

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 **Les orientations dans la branche**

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 **Le plan de formation**

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 tel que prévu 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 temps de trajet habituels, le dépassement de moins d'une 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 temps de trajet habituels, le dépassement d'au moins une heure donne lieu de préférence à 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 **La validation des acquis de l'expérience**

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 quinze ans d'activité professionnelle ou, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié, en contrat à durée déterminée ou indéterminée, peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un 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

Participation des salariés aux jurys d'examen ou de VAE

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.

À 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 mentionné 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

Compte Personnel de formation (CPF)

Article 16.1

Objet

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

Principe

Le Compte Personnel de Formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans (ou de quinze 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 **Alimentation du CPF**

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 1^{er} janvier 2015 :

- vingt-quatre heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures,
- puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite totale de cent cinquante 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 un congé 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 **Formations éligibles**

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).

À 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

Mise en œuvre pendant ou hors temps de travail

Le bénéfice du compte personnel 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 bénéfice 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 bénéfice 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.

À 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

Prise en charge des frais de formation et de la rémunération des salariés en formation

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 **Abondement**

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 acteur de leur parcours professionnels, 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 article 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.

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 :

- égale 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),
- 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).

Article 16.8 **Articulation avec d'autres dispositifs**

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 co-construction 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 **Reliquat des droits à DIF**

À compter du 1^{er} 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 1^{er} 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 CPF) de 150 heures.

Article 16.10 **Gestion direct du CPF par une entreprise**

Il est rappelé que les entreprises peuvent conclure des accords visant à gérer elles-mêmes la contribution relative au CPF.

Article 17 **La période de professionnalisation**

Article 17.1 **Objet**

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 **Salariés concernés**

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 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 **Actions de formation visées**

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 **Participation financière de l'OPCA de la branche**

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 visées 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 quinze ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un 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 maternité ou les hommes et les femmes après un congé parentale 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 co-financement 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 cinq 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 œuvre 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 plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- 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).

Article 17.5 **Désignation d'un tuteur**

Les parties signataires rappellent aux entreprises la nécessité de désigner un tuteur dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Article 18 **Le tutorat et accompagnement des contrats en alternance**

Article 18.1 **Le tutorat**

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 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 deux 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'éducation 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 platurgie 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 réglementaires³, alors le quart de cette prime sera reversé au tuteur pour toute la durée de versement de celle-ci.

³ L. 6332-15 et D. 6332-91 du Code du travail

Les coûts relatifs (frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations, les contributions sociales ou conventionnelles ainsi que les 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 réglementaires⁴ ainsi que des décisions du CA de l'OPCA de branche.

⁴ Au jour de la signature du présent accord, les articles L. 6332-15 et D. 6332-90. Ce dernier article prévoyant une le plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures.

Article 18.2

Les maîtres d'apprentissage

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, les rémunérations, les cotisations, les contributions sociales ou conventionnelles ainsi que les 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

Les dispositions financières : contributions des entreprises versées à l'OPCA de la branche

Article 19

Contributions dues au titre de l'année 2014 (collectées en février 2015)

Article 19-1

Contributions des entreprises versées à l'OPCA de la branche au titre du plan de formation (en % de la masse salariale)

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

Les entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de dix salariés sont tenues de verser à l'OPCA de la branche leur contribution légale due au titre du plan de formation.

19-1-2

Les 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 1^{er} mars de l'année suivante.

Article 19-2

Taux des contributions des entreprises versées à l'OPCA de la branche au titre de la professionnalisation

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 vigueur⁵.

⁵ Pour mémoire : montant des contributions légales au jour de la signature du présent accord

Nombre de salariés	Plan de formation	Professionnalisation Versé 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 %

19-2-1

Les entreprises de moins de 20 salariés

Les entreprises employant moins de vingt salariés doivent effectuer à l'OPCA de la branche, avant le 1^{er} 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

Les entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises employant vingt salariés et plus doivent effectuer, à l'OPCA de la branche, avant le 1^{er} 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 des articles L. 6331-18 du Code du travail, relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif

Article 19-3

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)

Le FPSPP dispose des sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'Article L. 6332-19 du Code du Travail compris entre 5 % et des 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

Contributions dues au titre de l'année 2015 (collectées en 2016) et des années suivantes

Mod. par Avenant n° 3, 29 juin 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du lendemain de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FED PLAS COM.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO.

Mod. par Avenant n° 4, 18 mars 2024, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juil., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Polyvia.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Fedechimie FO.

Article 20-1

Les entreprises de moins de 10 salariés

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'OPCO de la branche sauf dispositions contraires prévues par une loi ou un décret.

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⁾.

⁽¹⁾ Pour mémoire : montant des contributions légales au jour de la signature de l'accord

Ces contributions sont versées à l'OPCO de la branche sauf dispositions contraires prévues par une loi ou un décret.

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'OPCO 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 formations,
- 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'emploi,
- des actions prioritaires définies en CNPE,
- des actions liées à l'attractivité de la branche
- etc.

Cette contribution annuelle est reconduite pour trois années supplémentaires, à savoir 2024, 2025 et 2026. Les parties ouvriront au dernier semestre 2025 une négociation visant, par voie d'avenant annexé au présent accord à modifier, prolonger ou pérenniser cette contribution.

En outre, les parties signataires conviennent de faire avec l'ensemble des organisations représentatives dans la branche un bilan annuel en CPNEFP des utilisations de cette contribution afin éventuellement d'ouvrir, dans la commission compétente, une négociation pour modifier, prolonger ou pérenniser cette contribution. Ce bilan sera établi par l'OPCO désigné par la branche en début de chaque année.

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.

nombre de salariés	plan de formation	professionnalisation	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 + conventionnel
Moins de 10	0,40 %	0,15 %	0	0	0	0,55 %	0 %	0,55 %
De 10 et 49	0,20 %	0,30 %	0,20 %	0,15 %	0,15 %	1 %	0,15 %	1,15 %

nombre de salariés	plan de formation	professionnalisation	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 + conventionnel
De 50 à 299	0,10 %	0,30 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %	1 %	0,15 %	1,15 %
De 300 et plus	0	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %	1 %	0,15 %	1,15 %

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 4, 18 mars 2024, étendu) La contribution conventionnelle supplémentaire est annuelle et collectée depuis 2016 sur le principe que la contribution de l'année «N» est collectée l'année «N» sur la base de la masse salariale brute annuelle (hors charges sociales patronales) arrêtée au 31 décembre de l'année «N – 1».

La mise en œuvre et la prolongation de la contribution conventionnelle supplémentaire se fait par période de 3 années (s'entendant comme un bloc de 3 ans) par avenant (les modalités de la collecte n'étant qu'accessoire au principe de l'engagement pris sur le bloc des 3 années).

Par les présentes, il est indiqué que l'engagement de la branche du 25 mars 2015 sur cette contribution conventionnelle supplémentaire s'est fait pour un bloc d'une première durée de 3 années 2015, 2016 et 2017 (soit pour une collecte sur les années 2016, 2017 et 2018), puis pour un bloc de 3 années pour les années 2018, 2019 et 2020 (soit pour les collectes 2019, 2020 et 2021) et pour un bloc des 3 années 2021, 2022 et 2023 (soit pour les collectes 2022, 2023 et 2024).

Les Parties conviennent de prolonger la contribution conventionnelle supplémentaire, applicable depuis 2015, pour un nouveau bloc de 3 années supplémentaires à savoir 2024, 2025 et 2026 (collecte 2025, 2026 et 2027). Les parties ouvriront au dernier semestre 2025 une négociation visant, par avenant, à modifier, prolonger ou pérenniser cette contribution.

En outre, les parties signataires conviennent de faire avec l'ensemble des organisations représentatives dans la branche un bilan annuel en CPNEFP des utilisations de cette contribution. Ce bilan sera établi par l'OPCO de la branche en début de chaque année.

Préalablement à cette négociation, l'OPCO de la branche remettra un bilan sur cette contribution spécifique et la CNPEFP définira les affectations possibles de cette contribution.

Titre VII

Les instances paritaires nationales emploi formation

Article 21

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (CNPE)

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,
- formuler des propositions et recommandations quant aux priorités à assigner aux politiques ou actions de formation mises en œuvre 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),

-
- élaborer et actualiser régulièrement les listes de formations éligibles au CPF,
 - définir, chaque année (à partir de 2015), l'affectation de la contribution conventionnelle supplémentaire mentionnée à l'article 20-2-2, du présent accord,
 - 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,
 - proposer les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation,
 - fixer, avec la validation du CA de l'OPCA de la branche, les taux de prises en charges des différents dispositifs de formation (contrat et période professionnalisation, repérage et évaluation des CQP, PIP,...),
 - élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle de certains publics,
 - définir les actions prioritaires visant à guider les entreprises dans l'élaboration de leur politique de formation,
 - 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 œuvre, le nombre d'entreprises concernées, etc.,
 - 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

Le Comité de Section Professionnelle de Branche (CSPB)

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 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.

Article 23

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA de branche)

Article 23-1

Missions

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 prises 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 œuvre, 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'État, 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

Développement des services de l'OPCA de la branche

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

L'observatoire national paritaire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie

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 mission notamment de :

- fournir une information exhaustive sur révolution 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 œuvre des mesures d'accueil et d'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi,

— et 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 article 6 du présent accord).

Article 24.1

Le secrétaire de l'Observatoire

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 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

Modalités de financement

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

Communication et diffusion des études, analyses et travaux

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

La durée de l'accord

Le présent accord a une durée indéterminée. Toutefois les partenaires sociaux conviennent de se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur 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 œuvre des dispositions prévues au sein du présent accord.

Des indicateurs de suivi de la mise en œuvre 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

Dépôt et demande d'extension

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

Entrée en vigueur

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. À 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 deux années suivantes conformément aux dispositions de l'article 20-2-2 du présent accord,
- entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2016 : la contribution 2015 ne sera pas due ; en revanche, les contributions de 2016 et 2017 seront, alors par dérogation aux dispositions de l'article 20-2-2, collectées respectivement par anticipation en 2016 et 2017,
- entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2017 : les contributions 2015 et 2016 ne seront pas dues ; en revanche, la contribution de 2017 sera, alors par dérogation aux dispositions de l'article 20-2-2, collectée respectivement par anticipation en 2017.

Article 28

Publicité et diffusion des dispositifs de l'accord

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 pluri-entreprise l'intégralité des éléments du présent accord ainsi qu'un support de communication globale.

Annexe I - 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

Avenant n° 1 du 15 décembre 2016

[Non étendu, applicable le lendemain de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie-Energie CFDT ;

Fédération Nationale de la Chimie CGT FO.

Article 1

Objet

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord du 25 mars 2015 «relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la plasturgie» (ci-après «l'accord»).

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent avenant est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3

Modifications

(Voir Accord 25 mars 2015, art. 20-1 et 20-2)

Article 4

Prolongation de la contribution conventionnelle supplémentaire pour une nouvelle période triennale

(Voir Accord 25 mars 2015, art.20-2-2)

Article 5

Revoyure

Les parties signataires conviennent de se réunir dans les plus brefs délais, avec l'ensemble des organisations représentatives dans la branche, pour :

- procéder à une nouvelle modification de l'accord en cas de changement législatif des seuils légaux servant de référence aux contributions relatives à la formation professionnelle,*
- ouvrir une négociation sur le taux de la contribution conventionnelle supplémentaire dans le cas où les contributions légales relatives à la formation professionnelles seraient augmentées.*

Article 6

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée (sauf les dispositions de l'article 4 qui ont, par nature, une durée déterminée).

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Le présent avenant a été signé en autant d'exemplaires originaux que de parties, plus deux exemplaires 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 par la partie la plus diligente :

- 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.*

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de son extension.

Néanmoins, il est expressément entendu que les dispositions relatives à la contribution conventionnelle visée à l'article 4 du présent avenant ne pourront entrer spécifiquement en vigueur au titre de l'année 2018 (collecte 2019) que si l'extension du présent avenant se produit avant le 31 décembre 2018 - afin de permettre la collecte en 2019 au titre de l'année 2018.

Ainsi, dans le cas où l'arrêté d'extension paraîtrait :

- avant le 31 décembre 2018 : la contribution 2018 sera collectée en 2019 ainsi que pour les deux années suivantes conformément aux dispositions de l'article 4 du présent avenant,*
- entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 : la contribution 2018 ne sera pas due ; en revanche, les contributions de 2019 et 2020 le seront (collectes 2020 et 2021),*
- entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2021 : les contributions 2018 et 2019 ne seront pas dues ; en revanche, la contribution de 2020 le sera (collecte 2021).*

Abondement de branche sur le Compte Personnel Formation (CPF)

Accord du 29 juin 2016

[Étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017, applicable au lendemain de son dépôt auprès des services compétents]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie ;

Plastalliance(adhésion par lettre du 17 janv. 2018).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CMTE CFTC Secteur Chimie ;

Chimie-Energie CFDT ;

CFE CGC ;

CGT FO.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de définir pour l'année 2017 les modalités de l'abondement de branche au Compte Personnel Formation (CPF).

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3

Les modalités de l'abondement de branche sur le CPF des salariés de la plasturgie pour l'année 2017 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 :

— égale au nombre d'heures manquantes sur le compte pour les «CQP Plasturgie» (dans ce cas un repérage des

compétences en amont est obligatoire),

— de 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 de la plasturgie ; ce taux est porté à 150 % pour les salariés travaillant à temps partiel.

Article 4

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, à savoir pour l'année 2017.

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 21 juin 2017

[Étendu par arr. 5 févr. 2018, JO 16 févr., applicable au lendemain de son dépôt auprès des services compétents]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie ;

Plastalliance(adhésion par lettre du 17 janv. 2018).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CMTE CFTC Secteur Chimie ;

Chimie-Énergie CFDT ;

CGT FO.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de définir pour l'année 2018 les modalités de l'abondement de branche au Compte Personnel Formation (CPF).

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3

Les modalités de l'abondement de branche sur le CPF des salariés de la plasturgie pour l'année 2018 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 :

— égale au nombre d'heures manquantes sur le compte pour les «CQP Plasturgie» (dans ce cas un repérage des compétences en amont est obligatoire),

— de 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 de la plasturgie ; ce taux est porté à 150 % pour les salariés travaillant à temps partiel.

Article 4

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, à savoir pour l'année 2018.

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.

Moyens des formations professionnelles continue et alternée dans la plasturgie

Accord cadre d'orientation du 13 décembre 1988

[Étendu par arrêté du 21 avril 1989, JO 3 mai 1989 et modifié par avenant n°1 du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 30 novembre 1995⁽¹²⁾,

(12) Initialement, l'arrêté excluait de l'extension la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Un arrêt du Conseil d'état du 3 avril 1998 a annulé cet arrêté d'extension en tant qu'il prévoyait cette exclusion.

JO 19 décembre 1995]

Préambule

(Modifié par avenant n° 1 du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 30 novembre 1995⁽¹²⁾,

(12) Initialement, l'arrêté excluait de l'extension la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Un arrêt du Conseil d'état du 3 avril 1998 a annulé cet arrêté d'extension en tant qu'il prévoyait cette exclusion.

JO 19 décembre 1995)

Dans le prolongement de l'accord du 22 février 1985, signé entre la Fédération de la Plasturgie et les partenaires sociaux, sur les objectifs et les moyens de la Formation Professionnelle dans la Transformation des Matières Plastiques, en raison des décisions de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et en conséquence des travaux élaborés paritairement au sein de PLASTIFAF, la Fédération de la Plasturgie) et les partenaires sociaux ont décidé de préciser les thèmes prioritaires à développer pour la sensibilisation, l'adaptation et l'orientation des entreprises et des salariés au niveau des formations professionnelles continue et alternée.

Considérant qu'en ce qui concerne la formation initiale, les actions qui ont été mises en place vont permettre aux entreprises de la Branche de bénéficier d'un dispositif conforme aux objectifs définis à long terme, les parties signataires entendent mettre l'accent aujourd'hui sur le développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance qui leur apparaissent être les domaines prioritaires, notamment en ce qui concerne les personnels les moins qualifiés, et sont convenues de ce qui suit :

Titre I

Priorité en matière de formation professionnelle continue et certifications de branche

— Vu la nature et la priorité des actions de formation définies au titre II de l'accord du 22 février 1985,

— Vu les dispositions de l'article 4 du titre III de l'accord du 22 février 1985 sur les objectifs et les moyens de la Formation Professionnelle dans la Transformation des Matières Plastiques,

— Vu les besoins de la Profession en personnel qualifié apte à maîtriser les techniques spécifiques à la Plasturgie et l'adaptation nécessaire aux évolutions technologiques par l'acquisition de connaissances indispensables,

— Vu la nécessité de répondre aux aspirations des salariés en matière d'évolution de carrière et de qualification et aux besoins spécifiques des entreprises face à l'évolution de la Branche professionnelle, toutes les parties reconnaissent que l'investissement dans la formation des salariés est primordial.

A cet effet, elles conviennent de créer d'une part, et/ou complémentirement aux diplômes de l'Éducation Nationale, des certificats de qualification dans le cadre de la Formation Professionnelle et Continue, et d'autre part d'engager prioritairement et avec des moyens spécifiques une politique de formation des moins qualifiés au sein de la Profession.

Article 1

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi de la Plasturgie s'engage à examiner dans les meilleurs délais les certificats de qualification répondant aux besoins définis par la Profession.

Article 2

(Remplacé par avenant n° 1 du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 30 novembre 1995⁽¹²⁾,

(12) Initialement, l'arrêté excluait de l'extension la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Un arrêt du Conseil d'état du 3 avril 1998 a annulé cet arrêté d'extension en tant qu'il prévoyait cette exclusion.

JO 19 décembre 1995)

Le contenu des formations nécessaires à l'acquisition des CQP et leur mise à jour, confiée à PLASTIFAF, est poursuivie par l'O.P.C.A Plasturgie « PLASTIFAF ».

Article 3

Parallèlement aux propositions de la C.N.P.E., les partenaires sociaux s'engagent à positionner les certificats de qualification professionnelle dans la grille de classification de la Convention Collective Nationale de la Transformation des Matières Plastiques et à rechercher leur homologation.

Article 4

(Modifié par avenant n° 1 du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 30 novembre 1995⁽¹²⁾,

(12) Initialement, l'arrêté excluait de l'extension la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Un arrêt du Conseil d'état du 3 avril 1998 a annulé cet arrêté d'extension en tant qu'il prévoyait cette exclusion.

JO 19 décembre 1995)

Une dynamique et un processus de formation des "moins qualifiés" sont mis en place au sein de la Profession.

Les différentes étapes du travail qui sera entrepris au sein de la Profession seront :

- bilan des compétences et besoins sur un échantillon des populations concernées,
- construction de modules de formation adaptés et progressifs,
- dans le cadre de la législation en vigueur, élaboration de plans de formation avec les partenaires sociaux dans les entreprises et propositions de ces modules aux salariés concernés.

Pour la mise en oeuvre de cette priorité de formation, la C.N.P.E. jouera tout son rôle de suivi, d'impulsion et de coordination.

Elle pourra arrêter les objectifs et moyens attribués à cette priorité. Ce travail, confié à PLASTIFAF, est poursuivi par l'OPCA.Plasturgie « PLASTIFAF » et, pourra intéresser d'autres partenaires : Pouvoirs Publics et autres institutions, tant nationales qu'internationales.

Titre II

Formation en alternance et tutorat

Les partenaires sociaux constatent :

- la nécessité d'une formation pratique en entreprise dans le cadre des cursus scolaires et de l'alternance, afin de permettre aux stagiaires d'être formés aux disciplines technologiques qu'ils auront à appliquer dans leur vie professionnelle,
- que, dans cette mesure, se développent des formations dites "alternées" associant des enseignements généraux et des périodes de formation en entreprise,
- qu'en conséquence, le rôle du tuteur, tel que défini à l'article 7 (3°) 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, chargé de suivre les stagiaires en entreprise, doit être défini de façon précise afin de contribuer à la réussite de la formation en entreprise,
- qu'une formation spécifique doit être mise en place par la Profession afin de permettre au tuteur de répondre aux attentes des stagiaires qui lui sont confiés,

et sont convenus de ce qui suit :

Article 1

(Modifié par avenant n° 1 du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 30 novembre 1995⁽¹²⁾,

(12) Initialement, l'arrêté excluait de l'extension la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Un arrêt du Conseil d'état du 3 avril 1998 a annulé cet arrêté d'extension en tant qu'il prévoyait cette exclusion.

JO 19 décembre 1995)

Les tuteurs chargés d'accueillir, de présenter l'entreprise et de permettre l'accomplissement du parcours éducatif du stagiaire, feront partie notamment du personnel d'encadrement tel que défini par l'avenant du 1^{er} novembre 1984 à la Convention Collective Nationale de la Transformation des Matières Plastiques. Ils sont désignés par le chef d'entreprise en raison de leurs compétences.

Il s'agit de salariés qui assurent généralement des fonctions d'accueil auprès des nouveaux arrivants, qui veillent à la transmission du savoir-faire, qui animent une ou plusieurs équipes de travail. Ils sont en relation avec les correspondants de l'Éducation Nationale et le délégué de la Plasturgie pour la Formation. 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 jeunes 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.

Le chef d'entreprise donnera les moyens nécessaires aux tuteurs pour remplir cette mission dans l'exercice habituel de leurs fonctions.

Article 2

(Remplacé par avenant n° 1 du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 30 novembre 1995⁽¹²⁾,

(12) Initialement, l'arrêté excluait de l'extension la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Un arrêt du Conseil d'état du 3 avril 1998 a annulé cet arrêté d'extension en tant qu'il prévoyait cette exclusion.

JO 19 décembre 1995)

Des actions spécifiques de formation « tuteurs » sont créées par la Profession.

Le contenu de cette formation est défini par l'OPCA Plasturgie « PLASTIFAF ».

Une opération de sensibilisation des entreprises est engagée conjointement par la Profession et l'OPCA Plasturgie « PLASTIFAF ».

Article 3

(Remplacé par avenant n° 1 du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 30 novembre 1995⁽¹²⁾,

(12) Initialement, l'arrêté excluait de l'extension la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Un arrêt du Conseil d'état du 3 avril 1998 a annulé cet arrêté d'extension en tant qu'il prévoyait cette exclusion.

JO 19 décembre 1995)

Le financement de l'opération de formation « tuteurs », définie à l'article 2 du présent titre, est pris en charge par l'OPCA Plasturgie « PLASTIFAF » et ce en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4

Tous les éléments nécessaires à l'information du Comité d'entreprise ou à défaut des Délégués du personnel, concernant l'insertion professionnelle des jeunes et le suivi des formations en alternance, leur seront communiqués dans le cadre de leurs réunions.

Le Comité d'entreprise ou à défaut les Délégués du Personnel seront consultés sur les conditions d'exécution des contrats en alternance.

Titre III

Rôle des représentants du personnel et des instances nationales paritaires

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler les principes concernant le rôle des représentants du personnel au sein des entreprises (information et consultation en matière de formation professionnelle), ainsi que le rôle des instances nationales paritaires concernées.

Article 1

Formation continue

Est rappelé le rôle du Comité d'entreprise dans l'élaboration du plan de formation de l'entreprise (article L. 932-6 du code du travail) et de la commission de formation professionnelle prévue dans les entreprises d'au moins 200 salariés (article L. 434-7 du code du travail).

Article 2

Rôle de la commission nationale paritaire de l'emploi

Les partenaires sociaux rappellent les règles précisées dans l'article 13 titre VII de l'accord du 22 février 1985 sur les objectifs et les moyens de la Formation Professionnelle dans le Transformation des Matières Plastiques.

Est particulièrement rappelé le rôle de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi en matière de certification professionnelle de Branche : elle seule a vocation à les proposer dans la Plasturgie. Elle jouera également tout son rôle de suivi, d'impulsion et de coordination sur la mise en oeuvre des formations prioritaires définies par le présent accord.

Organisme collecteur

Fonds national d'assurance formation : le "PLASTICIF" - Gestion des congés individuels de

formation
Avenant du 1^{er} février 1983

[Étendu par arrêté du 14 novembre 1983, JO 22 novembre 1983]

Titre I
Constitution et objet

Article 1
Forme juridique et dénomination

Le fonds d'assurance-formation pour la gestion des congés individuels de formation des salariés de la Convention Collective Nationale de la Transformation des Matières Plastiques est constitué en association régie par la loi du 1^{er} Juillet 1901.

Il est dénommé PLASTICIF.

Il est régi par le Code du Travail (art. L. 960-8 à L. 960-10 et R. 960-24 à R. 960-43), textes en vigueur, et par le présent avenant.

Les statuts constituent une annexe au présent avenant.

Article 2
Objet

(Modifié par accord n° 1 du 26 octobre 1992, étendu par arrêté du 4 mars 1993, JO 18 mars 1993)

Son objet est :

- de collecter et de gérer les fonds résultant de la contribution obligatoire des entreprises d'au moins 10 salariés au titre du financement du congé individuel de formation, ainsi que les fonds collectés à titre facultatif conformément à l'article 6 du présent avenant ;
- de collecter et de gérer les fonds résultant de la contribution obligatoire de toutes les entreprises employant des salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée, ainsi que les fonds collectés à titre facultatif, conformément à l'article 6 du présent avenant ;
- d'informer les employeurs et les salariés sur les possibilités que leur offrent les textes en vigueur.

Dans ce contexte, PLASTICIF :

- se préoccupe des problèmes posés par la mise en application des congés individuels de formation afin d'y apporter des solutions adaptées,
- finance les actions de formation dans le cadre de la réglementation en vigueur et des décisions de son conseil de gestion,
- dispense une information générale sur les possibilités de formation.

Article 3
Champ d'activité géographique et professionnel

Le champ d'intervention de PLASTICIF est national et professionnel.

Afin de demeurer au plus près des besoins exprimés au niveau régional, les contacts les plus étroits seront liés avec les fonds d'assurance-formation pour la gestion des congés individuels de formation régionaux.

Article 4
Durée

PLASTICIF est créé pour une durée illimitée.

Titre II
Membres fondateurs - Membres actifs - Modalités d'adhésion et de financement

Article 5
Composition

PLASTICIF se compose de membres fondateurs et de membres actifs.

Les membres fondateurs sont, d'une part :

- L'Union Nationale des Industries de Transformation des Matières Plastiques "UNIMAP",

et d'autre part, les Organisations syndicales suivantes qui sont signataires du présent avenant :

- la Fédération unifiée des industries chimiques (CFDT)
- la Fédération nationale 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)

Les membres actifs sont :

Les entreprises qui adhèrent au fonds d'assurance formation selon les modalités énoncées à l'article 6.

Article 6 **Adhésion et démission**

(Modifié par accord n° 1 du 26 octobre 1992, étendu par arrêté du 4 mars 1993, JO 18 mars 1993)

a

Sont adhérentes les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Transformation des Matières Plastiques,

b

peuvent également adhérer, les entreprises dont l'activité a un rapport direct ou indirect avec la Transformation des Matières Plastiques.

L'adhésion de ces dernières entreprises ne deviendra effective qu'après accord du conseil de gestion de PLASTICIF. Elles pourront démissionner à la condition d'avoir signifié un préavis d'au moins trois mois à PLASTICIF par pli recommandé avec demande d'avis de réception. Cette démission ne pourra prendre effet que le 31 Décembre de l'une quelconque des années d'exercice.

Les demandes d'adhésion et de démission devront être transmises avec l'avis du Comité d'entreprise ou, à défaut, des Délégués du personnel.

Article 7 **Taux de contribution**

(Modifié par accord n° 1 du 26 octobre 1992, étendu par arrêté du 4 mars 1993, JO 18 mars 1993)

Les entreprises adhèrent à PLASTICIF en versant une contribution annuelle dont le taux est fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 8 **Prise en charge des congés individuels de formation et remboursement des frais de formation**

Les frais afférents aux congés individuels de formation sont pris en charge (documentation et conseil, salaires, frais d'inscription et frais annexes) par PLASTICIF en fonction des disponibilités financières du Fonds et des décisions du Conseil de gestion.

Titre III **Administration et ressources**

Article 9 **Conseil de gestion**

PLASTICIF est administré par un Conseil de gestion paritaire composé de dix membres :

- cinq représentants du patronat,
- cinq représentants des organisations syndicales de salariés (un par organisation signataire).

Annuellement, le Président du Conseil de gestion rend compte de l'activité du Fonds à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi prévue à l'annexe II du 5 Novembre 1969 des clauses générales de la Convention Collective Nationale de la Transformation des Matières Plastiques.

Article 10 **Ressources du fonds d'assurance-formation**

Les ressources de PLASTICIF sont constituées par :

— les versements annuels des adhérents ;

-
- les produits financiers résultant du dépôt des fonds disponibles près d'organismes financiers choisis par le Conseil de gestion ;
 - toutes autres ressources autorisées par les textes en vigueur.

Article 11 **Révision du présent avenant**

(Modifié par accord n° 1 du 26 octobre 1992, étendu par arrêté du 4 mars 1993, JO 18 mars 1993)

Le présent avenant peut être révisé à la demande de l'une des parties signataires par pli recommandé avec demande d'avis de réception. Dans ce cas, les négociations doivent s'engager dans un délai de trois mois.

Article 12 **Dissolution du fonds d'assurance-formation**

En cas de dissolution du Fonds, et dans le contexte des dispositions légales en vigueur, le patrimoine de PLASTICIF est dévolu à un autre, ou à d'autres fonds d'assurance formation choisis par les membres fondateurs, en liaison avec le COPACIF, et sous réserve que les actions en cours soient poursuivies jusqu'à leur terme.

Titre IV **Extension et agrément**

Article 13 **Extension**

Le présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de PARIS.
Les signataires s'emploieront à obtenir son extension.

Article 14 **Agrément**

L'agrément de PLASTICIF sera demandé conformément aux dispositions de l'article L. 960-9 du Code du Travail.

Annexe à l'avenant du 1^{er} février 1983

Statuts de PLASTICIF

Titre I Objet et siège social

Article 1 Constitution

(Modifié par accord n° 1 du 26 octobre 1992, étendu par arrêté du 4 mars 1993, JO 18 mars 1993)

En application de l'avenant du 1^{er} Février 1983 à la Convention Collective Nationale de la Transformation des Matières Plastiques, il est créé :

Entre :

L'Union Nationale des Industries de Transformation des Matières Plastiques (UNIMAP),
et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

- la Fédération Unifiée des Industries Chimiques (CFDT)
- la Fédération Nationale 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),

une Association régie par la loi du 1^{er} Juillet 1901, dénommée PLASTICIF qui constitue le Fonds d'Assurance Formation pour la gestion des Congés Individuels de Formation des salariés de la Transformation des Matières Plastiques.

Article 2 Objet

Les présents statuts ont pour objet essentiel de préciser les structures de gestion de PLASTICIF.

Article 3 Siège social

Le siège social de PLASTICIF est situé : 6, rue Jadin - 75017 PARIS.

Il peut être déplacé sur décision du Conseil de Gestion.

Titre II Administration

Article 4 Conseil de gestion

PLASTICIF est administré par un Conseil de Gestion Paritaire composé de dix représentants titulaires désignés par les Membres Fondateurs et répartis ainsi : cinq représentants de l'Union Nationale des Industries de Transformation des Matières Plastiques (devenue Fédération de la Plasturgie depuis 1990), un représentant pour chacune des Organisations Syndicales CFDT, CFTC, CGC, CGT, CGT-FO.

En outre, les Membres Fondateurs désignent, selon la même répartition, dix représentants suppléants. Ces derniers ne participent pas habituellement aux travaux du Conseil de Gestion, mais ils reçoivent communication de l'ensemble des documents destinés aux membres titulaires.

Chaque Membre titulaire, en cas d'absence, fait appel à son suppléant, lequel à cette occasion, bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le Membre titulaire.

Le Conseil de Gestion se réunit une fois par trimestre et chaque fois qu'il est convoqué par le Président ou sur la demande de trois au moins de ses dix membres.

La présence de sept au moins des dix membres du Conseil, ci-après dénommés administrateurs, est requise pour la validité des délibérations, sous réserve que chacun des collègues soit représenté par trois membres au moins.

Les décisions sont prises à la majorité des administrateurs présents.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Celui-ci est signé par le Secrétaire, et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Article 5 **Recours**

En cas de situation de blocage au sein du Conseil de Gestion, ce dernier pourra faire appel à l'arbitrage des Membres Fondateurs réunis en Commission Paritaire Nationale.

Article 6 **Bureau**

Tous les deux ans, le Conseil de Gestion choisit parmi les administrateurs un Président, un Vice-Président, un Trésorier et un Secrétaire.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre la Fédération de la Plasturgie et les Organisations Syndicales de salariés :

• d'une part,	Président Secrétaire
• d'autre part,	Vice-Président Trésorier.

Les membres du bureau sont élus sur proposition de chaque collège.

Article 7 **Le président**

Le Président ordonnance les dépenses décidées par le Conseil de Gestion.

Il représente le Conseil de Gestion en justice et dans les actes de la vie civile. En cas d'impossibilité, le Vice-Président le remplace dans ses fonctions.

Il rend compte annuellement des activités du Fonds d'Assurance-Formation à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi prévue à l'annexe II du 5 Novembre 1969 aux Clauses Générales de la Convention Collective Nationale de la Transformation des Matières Plastiques.

Article 8 **Le trésorier**

Le trésorier est rapporteur devant le Conseil de Gestion de la situation financière.

Article 9 **Commissions et groupes d'études**

Pour faciliter la réalisation des objectifs de PLASTICIF, le Conseil de Gestion peut décider la création de Commissions et Groupes d'études paritaires.

Article 10 **Compte rendu d'activité**

Le Conseil de Gestion, représenté par son Président et son Trésorier rend compte chaque année à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi, de la marche du Fonds d'Assurance Formation par un rapport moral, un rapport d'activité - incluant, en particulier, les éléments statistiques relatifs aux coûts, aux effectifs et aux catégories bénéficiaires concernés -, un rapport pédagogique et un rapport financier.

Conformément à l'article R. 960-30 du Code du Travail, ces rapports sont communiqués à l'autorité de tutelle.

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi se réserve la possibilité de faire appel à un Commissaire aux Comptes.

Article 11 **Règlement intérieur**

Un règlement intérieur sera établi par le Conseil de Gestion. Il précisera :

- toutes modalités de fonctionnement non prévues par les statuts, notamment les attributions du personnel de direction et le statut des salariés,
- les modalités d'utilisation des ressources du Fonds d'Assurance-Formation précisées à l'article 10 de l'avenant à la Convention Collective Nationale de la Transformation des Matières Plastiques,
- la constitution des commissions et groupes d'études prévus à l'article 9 des présents statuts.

Titre III

Gestion

Article 12

Contribution des adhérents

En échange de son versement, PLASTICIF délivre à l'entreprise un reçu libératoire vis-à-vis de la Direction Générale des Impôts.

Article 13

Emploi des ressources

Les ressources précisées à l'article 10 de l'avenant portant création de PLASTICIF sont employées conformément aux dispositions conventionnelles et législatives en vigueur.

Article 14

Frais de gestion

Le pourcentage des ressources du Fonds d'Assurance Formation, réservé aux frais de gestion de ce dernier, est limité à 10% des contributions reçues.

Article 15

Indemnités

Sont à la charge du Fonds, les frais de déplacement et de séjour, et les pertes de salaires des administrateurs occasionnées par l'exercice de leur mission ; il en est de même pour les Membres de Commissions et Groupes d'Études mis en place par le Conseil de Gestion et convoqués par celui-ci.

Par ailleurs, les administrateurs, par un budget annuel, assurent aux Organisations signataires les moyens nécessaires au bon fonctionnement du paritarisme : pour 1983, il sera alloué 10 000 F. à chaque Organisation Syndicale de Salariés, 20 000 F. à l'UNIMAP.

Article 16

Plan comptable et documents comptables

PLASTICIF tient sa comptabilité conformément au plan comptable qu'il a adapté à ses besoins.

Chaque année PLASTICIF établit le compte d'exploitation générale, le compte des pertes et profits et le plan financier arrêtés au 31 Décembre.

Les documents financiers sont certifiés par un expert-comptable choisi par le Conseil de Gestion. Ils font l'objet d'un examen et d'une délibération du Conseil de Gestion préalablement à leur transmission aux autorités de tutelle.

Titre IV

Modification et dissolution

Article 17

Modification des statuts

La modification des statuts relève d'une décision des signataires de l'avenant du 1^{er} Février 1983 à la Convention Collective Nationale de la Transformation des Matières Plastiques, réunis en Commission Paritaire Nationale.

Le Président du Fonds d'Assurance Formation doit faire connaître dans les trois mois à la Préfecture de Police tous les changements survenus dans l'administration ou la direction du Fonds, ainsi que toutes les modifications apportées à ses statuts.

Article 18

Dissolution

En cas de dissolution de PLASTICIF, ses fonds sont dévolus conformément à l'article 12 de l'avenant du 1^{er} Février 1983 à la Convention Collective Nationale de la Transformation des Matières Plastiques portant création dudit Fonds d'Assurance Formation.

Développement de l'insertion professionnelle des jeunes

Accord-cadre du 24 juin 1999

[Étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 31 octobre 1999]

Considérant :

— le besoin des entreprises en jeunes formés à leurs métiers dans des bassins d'emploi,

-
- la nécessité de préparer le renouvellement des générations en vue de faire évoluer la pyramide des âges,
 - Que beaucoup de jeunes sont en recherche d'un projet professionnel,
 - La politique de formation professionnelle de la plasturgie vis à vis des jeunes et de l'enseignement avec notamment la mise en place du tutorat pour accompagner tous les types de périodes de formation en entreprise,
 - Les expériences réalisées dans le domaine de l'apprentissage,

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Dans la continuité de la politique de formation professionnelle de la branche, le développement d'actions nationales et régionalisées, un effort particulier sera consacré à une plus grande diffusion de l'information et la mobilité de la formation.

Article 1

Un plan de communication vers les jeunes, les familles, les collèges, et les lycées sera élaboré et mis en oeuvre. Un de ses vecteurs passera par une unité mobile de formation - information à la plasturgie (annexe 1)

Article 2

Par l'intermédiaire des centres de formation d'apprentis de la plasturgie habilités, il sera procédé à la mise en place d'unités décentralisées en apprentissage, dont l'objet est de permettre des formations éloignées des centres de formation existants, en fonction des besoins locaux exprimés et vérifiés.

Les unités décentralisées d'apprentissage contribuent à la mobilité des structures de formation (annexe 2).

Article 3

Un rapport de mise en oeuvre sera présenté annuellement à la commission nationale paritaire de l'emploi.

Article 4

Cet accord pourra autant que de besoin être articulé avec les contrats d'objectifs régionaux.

Article 5

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera soumis à la procédure d'extension ministérielle.

Annexe 1

Unité mobile de formation - Information à la plasturgie

Pour rendre plus performant et plus mobile le dispositif des unités décentralisées d'apprentissage, la fédération de la plasturgie soutient le projet de créer une unité d'apprentissage mobile :

Un plateau semi-remorque, spécialement aménagé avec des machines de transformation des matières plastiques sera un véritable soutien logistique aux UDA ; il viendra en appui, notamment, pour l'enseignement des techniques qui figurent dans le référentiel et ne sont pas représentés dans les entreprises du bassin.

Il pourrait être envisagé d'utiliser, également, cette plate-forme mobile pour faire la promotion des métiers de la plasturgie.

Annexe 2

Adaptation de l'apprentissage aux besoins locaux

Les unités décentralisées d'apprentissage de la plasturgie

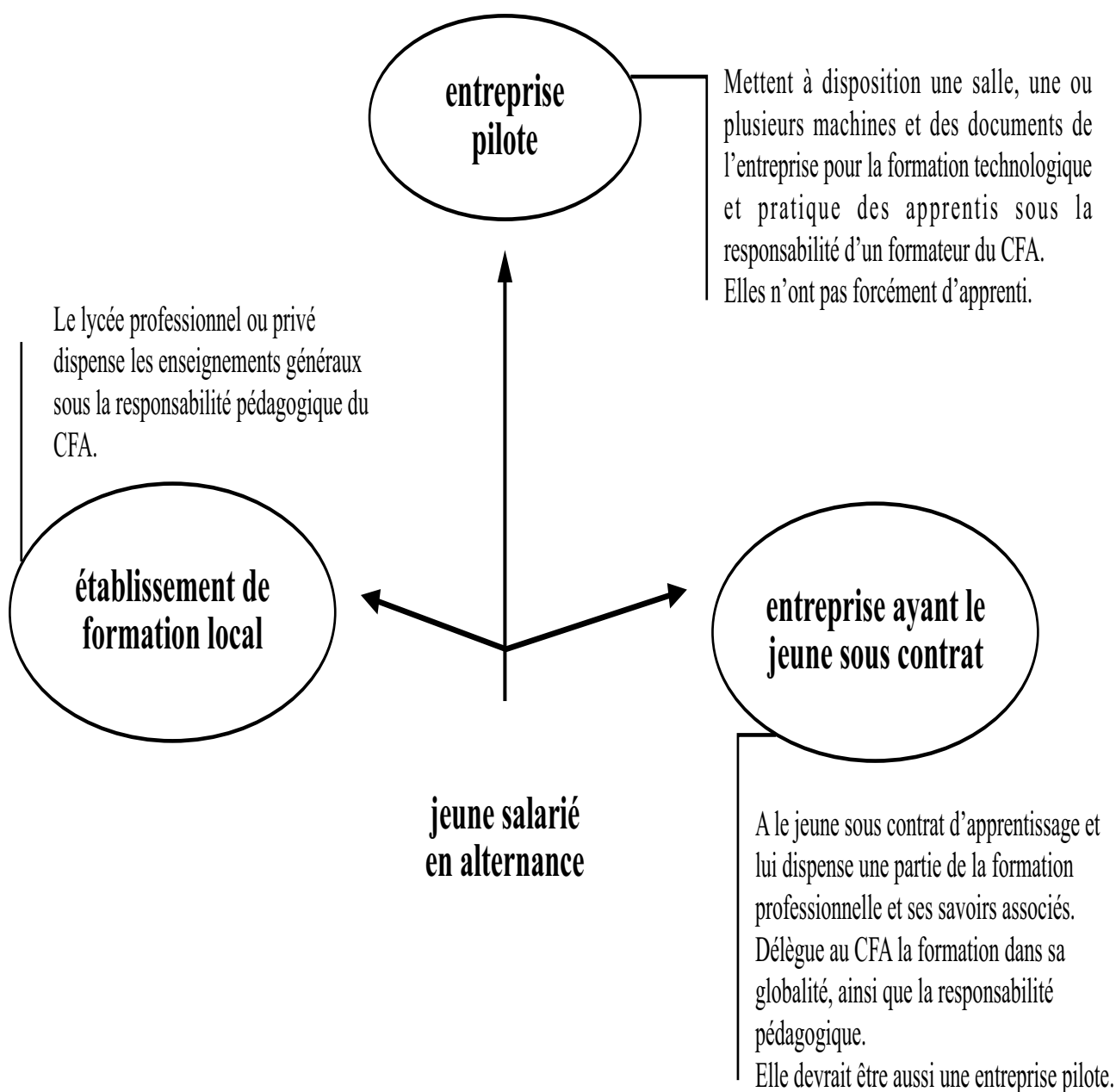
Les conditions de la naissance des unités décentralisées d'apprentissage

1. Difficulté des entreprises à trouver de la main d'oeuvre jeune, d'origine locale, de niveau Bac Pro
2. Idée nouvelle qu'il est possible de donner une formation diplômante, en alternance, en utilisant les moyens de production des entreprises pour former les apprentis d'aujourd'hui, qui sont les salariés de demain
3. Un bassin d'emploi à concentration significative d'entreprises du même secteur professionnel
4. Des entreprises dynamiques, en développement ou en mutation organisationnelle et technique, utilisant des techniques voisines ou complémentaires, ayant besoin de jeunes formés à leur métier

5. Un bassin d'emploi relativement éloigné des grands moyens de formation initiale

Les principes de fonctionnement : organisation administrative et pédagogique

Le principe d'organisation du dispositif est résumé dans le schéma suivant :



Ce dispositif appelle les observations suivantes :

- La viabilité du dispositif dépend de la collaboration des entreprises qui mettent leur matériel à la disposition des formateurs du CFA, et qui permettent à la formation technologique et pratique de se dérouler dans leurs locaux ; ces entreprises dites "pilotes" sont généralement celles qui emploient des jeunes sous contrat d'apprentissage ;
- D'autres entreprises-pilotes peuvent ne pas avoir de jeunes sous contrat d'apprentissage ; cependant, elles prennent une part décisive dans une opération porteuse de retombées positives pour le bassin de l'emploi ; grâce à elles, peuvent être enseignées toutes les techniques figurant dans le référentiel du diplôme ;
- Ce dispositif multipolaire exige une bonne coordination des différents partenaires, une organisation pédagogique solide et une forte implication des entreprises participant à l'opération ; la fédération de la plasturgie recommande instamment la formation de tuteurs aux entreprises qui s'engagent dans ces opérations ;

- La maîtrise d'ouvrage et la coordination restent dévolues au CFA et à son directeur qui est à l'origine de la création de l'UDA ;
- Les relations entre le CFA chef de projet, d'une part, le lycée professionnel et les entreprises-pilotes, d'autre part, sont réglées par des conventions qui fixent le rôle et les obligations des différents partenaires ;
- Le chef de projet, assure la coordination pédagogique par l'intermédiaire d'un responsable de mission, qui, sur la base d'une progression pédagogique dénommée "tableau de stratégie" organise le planning des alternances ;
- Les enseignements généraux, conformes au référentiel du Bac Pro, sont dispensés au lycée professionnel local, comme ils l'auraient été au centre d'apprentissage ;
- Par contre, du fait de la décentralisation multipolaire, l'enseignement technologique et les travaux pratiques demandent une organisation pédagogique particulière. Ainsi, la réalisation des travaux pratiques à l'intérieur des entreprises-pilotes exige une planification rigoureuse et une coordination de tous les instants. En effet, les entreprises-pilotes n'ont pas la capacité d'accueillir sur leurs machines, en une seule fois, les 12 apprentis de la promotion. Il faut donc scinder celle-ci en 3 sous-groupes de 4 apprentis, et organiser un passage par roulement dans les ateliers.

Cette organisation est la seule vraie difficulté de fonctionnement d'une UDA et exige la coordination d'un chef de projet expert et habilité parmi les CFA de la plasturgie.

Centres de formation d'apprentis de la plasturgie

(Dotations de fonctionnement)

Affectation des fonds versés par les entreprises

Accord-cadre du 25 mars 1993

[Étendu par arrêté du 31 octobre 1994, JO 10 novembre 1994]

— 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'État 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 fond 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 :

Article 1

Principe du reversement

— 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.

Article 2

Part et modalités du reversement

(Voir accord du 19 juin 2000)

— La part des fonds recueillis par PLASTIFAF visés à l'article 1 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.

Article 3

Bénéficiaires et répartition des dotations entre les bénéficiaires

— Les CFA bénéficiaires sont exclusivement les centres de formations 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 1 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.

Article 4

Suivi du contrôle

— 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 C.N.P.E.

— 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.

Article 5

Durée du présent accord

— Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

— Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an à dater de sa signature. Il se renouvelle par tacite reconduction, sauf dénonciation par les parties deux 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.

Affectation des fonds versés par les entreprises pour l'année 2004

Accord du 12 mai 2004

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CMTE - CFTC ;

CGT-FO.

Vu l'accord-cadre de branche du 25 mars 1993 sur la part et les conditions d'affectation des fonds découlant de la contribution complémentaire à la taxe d'apprentissage,

Vu notamment l'article 2 de cet accord, qui prévoit la détermination annuelle de la part des fonds recueillis par Plastifaf faisant l'objet d'un reversement, la fixation du montant des dotations, ainsi que les Centres de Formation d'Apprentis de la Plasturgie bénéficiaires,

Après avoir vérifié que les demandes de financement émanent bien de C.F.A. de la Plasturgie, qu'elles ont été déposées dans les délais prévus, et après examen des critères et éléments fixés à l'article 3 de l'accord-cadre du 25 mars 1993,

Les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes relatives aux fonds collectés en 2004 au titre de l'année 2003 :

Article 1

Part de reversement

Plastifaf reversera, dans la limite de 35 %, les fonds collectés au titre de 0,40 % alternance, auprès des employeurs visés à l'article L 951-1 du code du travail.

Article 2

Bénéficiaires et dotations

La part des fonds faisant l'objet d'un reversement, fixée à l'article 1 et s'élevant pour 2004 à 4 560 000 €, sera répartie comme précisé dans l'annexe entre les CFA de la Plasturgie en fonctionnement.

Les dotations ci-dessus feront l'objet d'un versement au 31 mai 2004.

Le coût de l'intervention du commissaire aux comptes, prévue à l'article 4 de l'accord-cadre de branche du 25 mars 1993, viendra en déduction du versement.

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu au titre de l'année 2004. Il ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature et sera publié et diffusé dans les conditions habituelles.

CFA de la Plasturgie bénéficiaires de dotations au titre de l'exercice 2004

1° - 1 447 895 € au CIFAP d'Alençon et 43 000 € réservés aux frais de fonctionnement des Unités Mobiles d'Apprentissage

2° - 1 856 547 € au CIRFAP de Lyon et 43 000 € réservés aux frais de fonctionnement des Unités Mobiles d'Apprentissage

3° - 931 612 € au CFA d'Orly et 43 000 € réservés aux frais de fonctionnement des Unités Mobiles d'Apprentissage

4° - 107 200 € au CFAO d'Oyonnax et 4 000 € réservés aux frais de fonctionnement des Unités Mobiles d'Apprentissage

5° - 51 546 € au CFA de la Baronnerie à Saint Sylvain d'Anjou et 4 000 € réservé aux frais de fonctionnement des Unités Mobiles d'Apprentissage

6° - 12 200 € au CFA de la CCI S' Dié et 4 000 € réservé aux frais de fonctionnement des Unités Mobiles d'Apprentissage

7° - 11 000 € au CFA ADEFA de Lille

Élaboration de contrats d'objectifs régionaux

Accord du 24 juin 1999

[Étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 31 octobre 1999]

[Remplace l'accord du 6 mai 1994]

Vu les dispositions de la loi n° 87-572 du 23 juillet 1987, modifiée par la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992, ayant créé les contrats d'objectifs qui constituent une démarche contractuelle par laquelle les branches professionnelles, l'État et les régions s'accordent sur des objectifs communs et sur les moyens de les mettre en oeuvre pour les atteindre.

Vu le décret n° 93-51 du 14 janvier 1993 pris pour l'application de la loi du 17 juillet 1992 et précisant les moda-

lités d'application des mesures concernant les contrats d'objectifs,

Vu les termes de l'accord du 22 février 1985, modifié par l'accord n° 2 du 26 octobre 1992, qui fixe les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la transformation des matières plastiques,

Considérant que la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle organise la décentralisation de l'information et de la formation professionnelle des jeunes, favorise l'ouverture de sections d'apprentissage dans les établissements d'enseignement public ou privé, encourage les développements d'initiatives locales,

Considérant qu'il est indispensable que les créations, développements ou suppressions de toute section de formation tiennent compte des besoins des entreprises et établissements transformateurs de matières plastiques appréciés à la fois sur le plan quantitatif et qualitatif,

Considérant qu'en conséquence, la plasturgie doit se doter de moyens adéquats pour exprimer au niveau régional la politique qu'elle a définie au niveau national et pour s'assurer de ce que toutes les actions régionales de formation qui s'engageront soient bien conformes à cette politique,

Considérant que la fédération de la plasturgie, depuis plus de dix ans, a mis en place un dispositif décentralisé de formation : formation supérieure, formation initiale dont l'apprentissage, formation alternée, formation continue, en adéquation avec les besoins des entreprises sur tout le territoire national,

— et que pour ce faire elle a initié des projets précis et s'est associée avec différents partenaires pour leur mise en oeuvre,

— que le dispositif ainsi mis en place répond aux besoins de l'ensemble des entreprises ou établissements transformateurs de matière plastique, quel que soit leur code NAF,

— que, d'autre part, la fédération de la plasturgie doit assurer la mesure, la cohérence, la régulation des flux quantitatifs et des évolutions qualitatives et garantir l'optimisation du dispositif,

— qu'enfin elle privilégiera les travaux de l'observatoire paritaire des emplois et des métiers de la profession ainsi que les informations collectées au niveau des régions.

Les parties signataires sont convenues de reconduire le dispositif du cadre national d'élaboration en région des contrats d'objectifs.

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions que devront remplir les contrats d'objectifs conclus entre les représentants de la fédération de la plasturgie, les conseils régionaux et l'État.

I. Champ des contrats d'objectifs

Les contrats d'objectifs pourront porter sur toutes les questions relatives à :

— l'information sur la plasturgie et ses métiers : cette information sera destinée aux jeunes et à leur famille, aux interlocuteurs et acteurs régionaux de la formation et de l'emploi, aux formateurs et enseignants, ainsi qu'aux entreprises ;

— la formation professionnelle initiale et continue préparant aux emplois de la plasturgie.

II. Conditions relatives au contenu des contrats d'objectifs

La politique de formation, répondant aux besoins des entreprises de transformation des matières plastiques, est déterminée par la fédération de la plasturgie en association avec les partenaires sociaux et se traduit par le dispositif exposé ci-après.

Article II.1

Présentation du dispositif professionnel

1

Dispositif existant

La fédération de la plasturgie soutient le dispositif de formation de la branche : centres de formation d'apprentis, lycées professionnels, lycées techniques, écoles supérieures.

La fédération de la plasturgie s'appuie sur l'organisme paritaire collecteur agréé : PLASTIFAF, créé par voie de convention collective étendue, collecteur et gestionnaire des fonds de l'alternance, du capital temps de formation et des plans de formation, en charge de la mise en oeuvre de la politique de branche.

La fédération de la plasturgie recherche et favorise l'excellence des formations : la condition en est la certification ; les centres de formation « Objectif plastiques » ont entrepris cette démarche et la fédération de la plasturgie souhaite que ses partenaires s'engagent parallèlement dans une démarche de certification.

Dans cet esprit, la fédération de la plasturgie, PLASTIFAF, et les entreprises organisent des sessions d'ajustement des connaissances destinées aux enseignants et formateurs.

La fédération de la plasturgie apporte son concours au vaste projet qu'elle a initié depuis 1988, le « Tutorat plas-

turgie », dispositif favorisant toutes les formes d'alternance.

La fédération de la plasturgie et PLASTIFAF prennent en compte les travaux issus du contrat d'études prévisionnelles réalisé dans la plasturgie en novembre 1992 et de ceux de l'observatoire des métiers

Enseignement supérieur

La fédération de la plasturgie a créé un dispositif de cinq écoles supérieures d'ingénieurs à vocation nationale et européenne.

Elle développe et entretient des relations avec des établissements d'enseignements supérieurs.

Ces écoles et établissements sont cités dans l'annexe jointe.

Formation initiale dont l'alternance

La fédération de la plasturgie s'est dotée d'un dispositif de formations régionalisées correspondant aux besoins existants et prévisionnels des entreprises dans le cadre des partenariats avec :

- des lycées techniques et professionnels ;
- les six C.F.A. préparant aux métiers de la plasturgie.

Ces établissements sont cités dans l'annexe jointe.

Formation continue

La fédération de la plasturgie a développé des partenariats avec :

- les A.S.F.O. réunies sous le vocable « Objectif plastiques » et qui proposent des itinéraires communs de formation
- les écoles supérieures de la plasturgie
- les centres A.F.P.A. spécialisés ;
- des G.R.E.T.A. spécialisés.

Ces organismes sont cités en annexe jointe.

2

Projets

Outre le dispositif en place, la fédération de la plasturgie élabore des projets qui pour certains d'entre eux résultent de démarches paritaires ; les contrats d'objectifs devront donc être conformes à la fois au dispositif existant mais devront intégrer les projets en cours d'élaboration.

La fédération de la plasturgie soutient la création d'instituts de formations alternées de la plasturgie (I.F.A.P.) incluant trois démarches : la démarche anticipatrice avec l'apprentissage et les contrats de qualification, la démarche individuelle avec les C.I.F. et les demandeurs d'emploi, le plan de formation avec la formation continue en privilégiant les formations qualifiantes.

L'efficacité des certificats de qualification professionnelle de branche est en place ; les certificats sanctionneront les formations délivrées par les 2 ASFO « Objectifs plastiques » et le CIFAP d'Alençon.

Les programmes de formation relevant des C.Q.P., construits dans le cadre paritaire par les professionnels de la branche, serviront de référentiels à toutes les actions de formation dispensées par l'I.F.A.P.

La poursuite du tutorat de la plasturgie (une entreprise, un tuteur) permettra de donner une dimension encore plus large à la démarche entreprise par la profession.

Article II.2

Informations sur les métiers de la branche

Tous les thèmes concernant l'information sur les métiers de la plasturgie et la formation professionnelle ne pourront être retenus qu'à la condition d'être conformes à la politique de formation professionnelle arrêtée par les instances paritaires de la branche.

L'information devra faire état de ce que les techniques de transformation des matières plastiques et les métiers de la profession évoluent rapidement.

L'information devra attirer et développer l'intérêt des jeunes pour les métiers de la plasturgie ; cette information devra notamment intervenir au moment des différentes orientations scolaires.

Le réseau d'information à retenir sera celui qui assure l'accès le plus facile aux jeunes et qui implique les instances représentatives de la plasturgie, c'est-à-dire les représentants régionaux mandatés par la fédération de la plasturgie.

Article II.3 Formation

Les projets de contrats d'objectifs devront être élaborés en cohérence avec les applications régionales, interrégionales et nationales de la politique de formation de la fédération de la plasturgie.

III. Conclusion et suivi des contrats d'objectifs

Article III.1 Signataires

Les contrats d'objectifs pourront être conclus entre les conseils régionaux, les représentants de l'État, d'une part, et les représentants régionaux de la fédération de la plasturgie nominativement mandatés et ayant reçu compétence exclusive pour engager au plan régional la profession d'autre part.

Les représentants régionaux ayant été désignés, recevront toutes informations concernant la politique de formation professionnelle de la branche qu'ils devront promouvoir et défendre.

Article III.2 Instruction et conclusion des contrats d'objectifs

Afin d'assurer la cohérence nationale et interrégionale nécessaire, les représentants régionaux mandatés devront adresser tout projet de contrats d'objectifs au département formation de la fédération de la plasturgie assorti d'un rapport qui devra faire ressortir l'intérêt pour la profession à s'engager régionalement dans les initiatives envisagées et l'adéquation entre les initiatives envisagées et la politique de formation professionnelle de la branche.

Les projets de contrats d'objectifs seront présentés à la commission formation emploi de la Fédération de la plasturgie ; les représentants régionaux concernés devront participer à la réunion de la commission formation emploi au cours de laquelle le projet concernant leur région sera étudié et commenter le rapport qu'ils auront établi sur le projet de contrats d'objectifs.

La commission formation emploi décidera des suites à donner à ces projets.

Article III.3 Contrôle et suivi des contrats d'objectifs

Les représentants régionaux de la fédération de la plasturgie mandatés devront contrôler l'application des dispositions prévues par les contrats d'objectifs.

Un relevé annuel faisant état des conditions d'exécution du contrat d'objectif sera transmis, par les représentants régionaux, au département formation de la fédération de la plasturgie.

Un bilan annuel établi à partir des relevés régionaux sera présenté à la commission formation emploi et à la C.N.P.E. dans le cadre d'une réunion annuelle.

Un rapport de mise en oeuvre sera exposé en CNPE.

IV. Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée de cinq ans et prend effet à la date de sa signature. Il sera soumis à la procédure d'extension ministérielle.

Annexe

Écoles, établissements et organismes intégrés dans le dispositif de formation de la branche

*** Enseignement supérieur :**

Écoles supérieures d'ingénieurs :

- l'École des mines de Douai,
- l'ISPA d'Alençon,
- l'ESP d'Oyonnax,
- l'ENSAIS de Strasbourg/ECPM.
- l'ITECH de Lyon.

Établissement entretenant des relations avec la Fédération :

Le CEMEF de l'École de Paris, l'ENSAM de Paris, le CNAM, l'ESIEC de Reims, l'Université Jean Monnet de St Étienne, l'UTC de Compiègne, l'INSA de Lyon, l'ESIGEC de l'Université de Savoie, l'IFTS de Charleville-

Mézières.

*** Formation initiale dont l'alternance :**

— avec des lycées techniques et professionnels,

Régions	Villes		Diplômes préparés			
			CAP	BEP	BAC PRO	BTS
Alsace	Saverne 67	LEGT		X	X	X
	Ingersheim 68	LP/LT		X	X	X
Aquitaine	Gujan Mestras 33	LP	X	X	X	
	St Médard en Jalles 33	LP		X	X	
	Marmande 47	LEGT		X	X	X
Auvergne	Thiers 63	LP		X	X	
	Thiers 63	LT				X
Bourgogne	Chalon S/Saône 71	LP	X	X	X	
	Sens 89	LT/LP		X	X	X
Bretagne	Lanester 56	LP		X	X	
	Questembert 56	LP/LT		X	X	X
Centre	Amboise 37	LP		X	X	
Champagne Ardennes	Charleville Mezières 08	LT			X	X
	Langres 52	LP		X	X	X
Franche Comté	Audincourt 25	LP		X	X	
	Vesoul 70	LP		X	X	
Ile de France	Gennevilliers 92	LT		X	X	X
	Paris XIII - 75	LP		X	X	
Languedoc Roussillon	Alès 30	LP	X			
	Pezenas 34	LP	X	X	X	
Lorraine	Saint Avoild 57	LT				X
	Creutzwald 57	LP	X	X	X	
Midi Pyrénées	Decazeville 12	LT		X	X	X
Basse Normandie	Falaise 14	LP		X	X	
Nord-Pas de Calais	Haubourdin 59	LEGT		X	X	X
Haute Normandie	Le Petit Quevilly 76	LP	X	X	X	
Pays de Loire	St Sébastien sur Loire 44	LP		X	X	
	Le Mans Sud 72	LEGT		X	X	X
	La Roche-sur-Yon 85	LP	X	X		
Picardie	Chauny 02	LP/LT		X	X	X
	Breuil le Vert 60	LP		X	X	
Poitou Charentes	Rochefort 17	LP/LT		X	X	X
Provence Alpes Côte d'Azur	Marseille 13	LET		X	X	X
Rhône Alpes	Bellignat 01	LEGT	X	X	X	X

Régions	Villes		Diplômes préparés			
			CAP	BEP	BAC PRO	BTS
	Grenoble 38	LP		X	X	
	Saint Étienne 42	LP	X	X	X	

— avec les 6 CFA préparant aux métiers de la Plasturgie :

* Le CIFAP d'Alençon, avec la CCI d'Alençon préparant au BEP - BAC PRO - BAC +3 - Ingénieur

* Le CIRFAP de Lyon préparant au BEP - BAC PRO - BTS.

* Le CFA d'Oyonnax, avec l'AFPM et l'Éducation Nationale préparant au CAP - BAC PRO - BTS.

* Le CFA d'Orly avec la CCIP préparant au BEP - BAC PRO - BTS

* Le CFA de Saint Dié avec la CCI de Saint Dié préparant au BEP - BAC PRO - BTS

* Le CFA de la Baronnerie de Saint Sylvain d'Anjou préparant au CAP - BEP - BAC PRO - BTS

* Formation continue :

— ASFO :

• ANIFOP/Orly

• CFP - Lyon

— ISPA Entreprises à Alençon.

— Les écoles supérieures de la Plasturgie : ISPA, ITECH, École des Mines de Douai, PEP d'Oyonnax.

— Les centres AFPA spécialisés : Laval, Lons le Saunier.

— Des GRETA spécialisés.

Certificats de qualification professionnelle

Accord du 16 mars 2016

[Étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 15 oct., applicable à compter du lendemain de son dépôt auprès des services compétents]

(Voir également Avenant n° 1 du 29 juin 2023 et Avenant n° 2 du 18 mars 2024)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie ;

Plastalliance(adhésion par lettre du 17 janv. 2018).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFDT.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de définir le positionnement des Certificats de Qualification Professionnelle Plasturgie (ci-après «CQP Plasturgie»).

Article 2

Positionnement

Les CQP Plasturgie ci-après mentionnés sont positionnés, à minima, comme ci-dessous sous réserve que l'emploi exige, dans les travaux qui sont confiés, l'utilisation des savoirs et savoir-faire (ceux-ci sont définis dans le «référentiel d'activités et de compétences» de chaque CQP Plasturgie) requis pour l'obtention de ce certificat.

En outre, il est précisé que lorsqu'un intitulé de poste est similaire à un intitulé de CQP Plasturgie cela n'emporte pas de facto l'application des positionnements prévus ci-dessous.

Les CQP Plasturgie :

— «gestionnaire RH en PME plasturgie»,

— «technicien bureau d'études»,

-
- «technicien méthodes et industrialisation»,
 - «technico-commercial»,
 - «technicien HSE», «technicien Qualité»
 - et «technicien de production»

sont positionnés comme équivalent, à un niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967.

Les CQP Plasturgie :

- «technicien maintenance et entretien des outillages», «technicien maintenance et entretien des installations»,
- et «responsable d'équipe»,

sont positionnés comme équivalent, à un niveau IV défini par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967.

Les CQP plasturgie :

- «opérateur spécialisé en assemblage, parachèvement, finition»,
- «Conducteur d'équipement de fabrication»,
- «assembleur monteur de menuiseries extérieures»,
- «monteur, régleur d'équipement de fabrication»,
- «opérateur spécialisé en matériaux composites»,
- «chaudronnier plastique»,
- «coordinateur de ligne ou d'îlot»,

sont positionnés comme équivalent, à un niveau V défini par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967.

Article 3 **Examen de cotation**

Sans remise en cause des principes de l'accord classification et de ses annexes, les parties signataires rappellent qu'il est nécessaire de procéder à un examen de la cotation de l'emploi occupé par un salarié lorsque cet emploi évolue à la demande de l'employeur avec la mise en œuvre de nouvelles compétences requises dans l'emploi et acquises lors de l'obtention du CQP Plasturgie requis pour l'emploi.

Il est entendu que cette cotation n'a pas à être faite lorsque :

- l'emploi occupé avait - antérieurement ou concomitamment - déjà bénéficié d'une nouvelle cotation pour tenir compte de l'exigence d'un CQP Plasturgie au regard des nouvelles compétences requises,
- ou le CQP Plasturgie obtenu n'est pas exigé ou que le CQP Plasturgie n'est pas mis en œuvre dans l'emploi occupé.

Article 4 **Création de nouveaux CQP plasturgie**

Par ailleurs afin de couvrir un plus grand nombre de situation professionnelle dans la branche, les parties conviennent d'engager un processus pour créer rapidement d'autres CQP Plasturgie en complément des CQP «technicien maintenance et entretien des outillages», «technicien maintenance et entretien des installations», «technicien HSE» et «technicien qualité» et positionnés en aval en terme de niveau défini par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967.

Article 5 **Champ d'application de l'accord**

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 6 **Durée et entrée en vigueur de l'accord**

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.

Annexe 1 à l'accord en date du 16 mars 2016 sur le positionnement de CQP «plasturgie»

Pour mémoire, l'accord classification en date du 16 décembre 2004 est rédigé de la façon suivante :

(...) «Connaissance 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 (quatre opérations).
Degré 3	L'emploi nécessite d'avoir les connaissances correspondantes au niveau V de l'Éducation Nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ou des connaissances correspondantes au CQP I, ou CQP II, ou CQP III.
Degré 4	L'emploi nécessite des connaissances correspondantes au niveau IV de l'Éducation Nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ou des connaissances correspondantes au CQP IV.
Degré 5	L'emploi nécessite des connaissances correspondantes au niveau III de l'Éducation Nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ou des connaissances correspondantes au CQP V.
Degré 6	L'emploi nécessite des connaissances correspondantes au niveau II de l'Éducation Nationale (Bac + 4) ou une expérience professionnelle équivalente.
Degré 7	L'emploi nécessite des connaissances correspondantes au niveau I de l'Éducation Nationale (Bac + 5 et plus) ou une expérience professionnelle équivalente.

(...)

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 C.F.P.A. - C.A.P. - B.E.P.

— Niveau IV B.E.I. - B.P. - B.T. BAC PRO

— Niveau III B.T.S. - D.U.T. ou diplômes d'état 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 œuvre de consignes expliquées par voies démonstratives, orales ou écrites dans un mode opératoire simple.
Degré 2	L'emploi nécessite la mise en œuvre des opérations courantes d'une spécialité, selon des consignes orales et/ou écrites, et/ou des connaissances techniques validées par un CQP I ou correspondantes au niveau V de l'Éducation Nationale.
Degré 3	L'emploi nécessite la mise en œuvre 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 correspondantes 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 correspondantes au niveau IV de l'Éducation Nationale.

Degré 5	L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément et/ou des connaissances correspondantes au niveau III de l'Éducation Nationale.
Degré 6	L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités, mises en œuvre de façon coordonnée pour maîtriser un processus complet et/ou des connaissances correspondantes 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 œuvre de la stratégie de l'Entreprise.

Annexe 2 à l'accord en date du 16 mars 2016 sur le positionnement de CQP «plasturgie»

Pour mémoire, l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la Plasturgie contient le tableau suivant :

Groupes	Intitulé	Connaissances à maîtriser *	Technicité de l'emploi *
Groupe 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	Positionnement selon la grille de classification de la convention	
Groupe 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*
Groupe 3	Relèvent du groupe 3 : les CQP Plasturgie «Monteur, réglageur d'équipement de fabrication», «Opérateur spécialisé en matériaux composites», «Chaudronnier plastique» et «Coordinateur de ligne ou d'îlot»	D3*	D3*
Groupe 4	Relèvent du groupe 4 : les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondants au niveau IV défini par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
Groupe 5	Relève du groupe 5 : le CQP Plasturgie «Responsable d'équipe»	D4*	D4*
Groupe 6	Relèvent du groupe 6 : les qualifications, diplômés, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondants au niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
Groupe 7	Relève du groupe 7 : le CQP Plasturgie «Technicien de production»	D5*	D5*
Groupe 8	Relèvent du groupe 8 : les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondants au niveau II défini par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
Groupe 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'Éducation nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
* Les degrés constituent des minima			

Annexe 3

Les référentiels sont accessibles sur le site internet du secrétariat des CQP plasturgie : www.laplasturgie.org (également accessible depuis l'adresse suivante : <http://cqp-plasturgie.fr>)

Avenant n° 1 du 29 juin 2023

[Étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du lendemain de son extension]

(Annulé et remplacé par Avenant n° 2 du 18 mars 2024)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FED PLAS COM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO.

Article 1

Objet

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord du 16 mars 2016 «sur le positionnement des CQP plasturgie» (ci-après «l'accord»).

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent avenant est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3

Modification des niveaux des CQP responsables d'équipe et coordinateur de ligne ou d'îlot

Le CQP Plasturgie «Responsable d'équipe» est positionné comme équivalent au niveau 5 tel que défini dans le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Le CQP Plasturgie «Coordinateur de ligne ou d'îlot» est positionné comme équivalent à un niveau 4 tel que défini dans le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Article 4

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Le présent avenant a été signé en autant d'exemplaires originaux que de parties, plus deux exemplaires 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 par la partie la plus diligente :

— 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.

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de son extension.

Avenant n° 2 du 18 mars 2024

[Étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juil., applicable à compter du lendemain de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

POLYVIA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO.

Article 1

Objet

Les dispositions du présent avenant complète l'accord du 16 mars 2016 sur le positionnement des CQP plasturgie et annule et remplace l'avenant n° 1 du 29 juin 2023.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent avenant est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3

Modification des niveaux des CQP responsables d'équipe et coordinateur de ligne ou d'îlot

Le CQP Plasturgie «Responsable d'équipe» est positionné comme équivalent au niveau 5 tel que défini dans le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Le CQP Plasturgie «Coordinateur de ligne ou d'îlot» est positionné comme équivalent à un niveau 4 tel que défini dans le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Article 4

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent avenant ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Le présent avenant a été signé en autant d'exemplaires originaux que de parties, plus deux exemplaires 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 par la partie la plus diligente :

— 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.

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de son extension.

Observatoire national paritaire des métiers et des emplois de la plasturgie

Accord du 26 octobre 1994

[étendu par arr. 8 févr. 1995, JO 18 févr.]

Mod. par Avenant n° 1, 30 nov. 2005, étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov., applicable à compter de la date de sa signature

Préambule

Mod. par Avenant n° 1, 30 nov. 2005, étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov., applicable à compter de la date de sa signature

— 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.

Article 1

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 30 nov. 2005, étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov., applicable à compter de la date de sa signature

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.

Article 2

Missions de l'observatoire

Mod. par Avenant n° 1, 30 nov. 2005, étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov., applicable à compter de la date de sa signature

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 en matière notamment 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 œuvre 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.

Article 3

Modalités de fonctionnement de l'observatoire

Mod. par Avenant n° 1, 30 nov. 2005, étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov., applicable à compter de la date de sa signature

3.1

Composition du comité de pilotage

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.

3.2

Le Secrétaire de l'Observatoire

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.

3.3

Les experts du comité de pilotage

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 plusieurs études spécifiques de l'Observatoire assisteront éventuellement à l'observatoire.

3.4

Missions du comité de pilotage

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 groupe 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.

3.5

Règles de fonctionnement

— Présidence

Le Comité de Pilotage est présidé par un Président et un vice-président choisis parmi ses membres et désignés pour une durée de deux 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 trois 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 de 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 deux tiers des parties signataires à l'accord, membres du Comité, est requise pour la validité des délibérations, sous réserve d'une représentation à part égale 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 deux voix, sauf en cas de veto de quatre voix conduisant alors à une nouvelle consultation.

Article 4 **Modalités de financement**

Mod. par Avenant n° 1, 30 nov. 2005, étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov., applicable à compter de la date de sa signature

- 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

Article 5 **Remise des travaux de l'Observatoire**

Mod. par Avenant n° 1, 30 nov. 2005, étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov., applicable à compter de la date de sa signature

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.

Le 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 la PLASTIFAF.

Les destinataires des résultats des travaux peuvent les transmettre à leur appréciation aux acteurs de la formation.

Article 6 **Durée de l'accord**

Le présent accord 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.

Capital de temps de formation dans la plasturgie **Accord du 13 décembre 2000**

[Étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 7 mars 2001 applicable à compter du 8 mars 2001, modifié par avenant n1 du 10 décembre 2003, étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004⁽¹⁾

(1) L'accord du 13 décembre 2000 qui devait arriver à échéance en mars 2004 est prolongé jusqu'au 30 juin 2004 par avenant n1 du 10 décembre 2003, étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004

]

Vu les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la Formation et au Perfectionnement Professionnels, complété par ses avenants du 8 janvier 1992, du 8 novembre 1992 et du 5 juillet 1994,

Vu l'article 40 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, précisé et amendé par la loi du 4 février 1995 et modifié par la loi du 6 mai 1996,

Les parties signataires conviennent de reconduire le dispositif du Capital Temps de Formation pour une durée déterminée de trois ans, à l'issue de laquelle les dispositions prévues ne seront pas tacitement reconductibles.

Article 1

Objet du capital de temps de formation

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre :

- aux salariés de suivre des actions de formation élues par leur entreprise à leur plan de formation, en vue d'élargir ou d'accroître leur qualification ;
- aux entreprises d'associer leurs salariés, dans le cadre d'un déroulement de carrière, à l'adaptation de leurs qualifications et compétences aux évolutions technologiques et organisationnelles qui s'imposent à elles, et ce en pouvant retenir des actions de formation éligibles au titre du capital de temps de formation définies par le présent accord et en précisant les publics retenus pour chacune des actions élues.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3

Financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation

À compter du 1^{er} janvier 1996, les entreprises de 10 salariés et plus sont tenues d'effectuer à Plastifaf un versement égal à 0,10 % de leur masse salariale de l'année de référence. Cette contribution conventionnelle, affectée au financement du capital de temps de formation, s'impute sur l'obligation légale due au titre du congé individuel de formation.

Le financement des dépenses liées aux actions de formation au titre du capital de temps de formation est assuré dans la limite de 50 % par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de la Plasturgie, Plastifaf. Ce financement inclut les coûts de stages, les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales afférents à ces actions.

Article 4

Les actions de formation éligibles au titre du capital de temps de formation

Sont considérées comme actions de formation éligibles par les entreprises au titre du capital de temps de formation, et pouvant s'inscrire à leur plan de formation, les actions qui ont pour objet :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification ;
- l'enrichissement des compétences ;
- remise à niveau en cas de préparation d'un CQP.

Les actions de formation au titre du capital de temps de formation peuvent être organisées dans les conditions fixées à l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

Article 5

Publics éligibles au capital de temps de formation

(Modifié par avenant n1 du 10 décembre 2003, étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004)

Sont considérés comme publics éligibles au capital de temps de formation :

- les salariés n'ayant pas bénéficié au cours des trois dernières années de plus de 24 heures de formation,
- ou les salariés de niveau V selon la nomenclature interministérielle du 11 juillet 1967,
- ou les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique en Plasturgie,
- ou les salariés préparant des certificats de qualification professionnelle de la Plasturgie, quels que soient leur formation, titre ou diplôme.

Article 6

Conditions d'ouverture du droit à l'utilisation du capital de temps de formation

(Modifié par avenant n1 du 10 décembre 2003 étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004)

1

Conditions à remplir par le salarié

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital de temps de formation, les salariés doivent :

- être titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ou déterminée,
- justifier d'une ancienneté d'au moins une année consécutive en tant que salariés de leur entreprise,

-
- ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation depuis au moins deux ans,
 - justifier d'une ancienneté d'au moins deux années consécutives en tant que salariés dans la branche.

2

Pour les entreprises de moins de 1 salariés, la durée minimale de la formation au titre du capital de temps de formation est de 35 heures.

Cette durée minimale est portée à 70 heures pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Article 7

Nombre d'heures de formation ouvert au titre du capital de temps de formation

(Modifié par accord du 13 décembre 2000 étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 7 mars 2001)

Les salariés bénéficient d'un capital de temps de formation constitué d'heures de formation acquise à raison de 50 heures par année d'ancienneté passée dans la Branche.

Ces heures s'acquiescent dès la première année d'ancienneté dans la Branche.

L'ancienneté s'apprécie selon les conditions fixées à l'article 11 des clauses générales de la Convention Collective de la Plasturgie. Toutefois, il est tenu compte, pour le calcul de cette ancienneté, de la durée des contrats d'apprentissage, des contrats d'orientation, des contrats de qualification ou des contrats d'adaptation.

En cas de changement d'entreprise au sein de la Branche, le capital reste acquis au salarié. Toutefois, le salarié ne peut bénéficier d'une action de formation au titre du capital de temps de formation qu'au delà de sa première année d'ancienneté dans sa nouvelle entreprise et sous réserve qu'il remplisse les conditions fixées au présent accord.

L'ancienneté des salariés dans la Branche, appréciée à la date d'entrée en vigueur du présent accord, est prise en compte pour le calcul du capital de temps de formation.

Cas particulier des certificats de qualification professionnelle de la Plasturgie visés à l'article 5.

(Accord conventionnel du 30 juin 1994 étendu le 31 octobre 1994)

Si le fonds mutualisé en permet le financement, et dans le cas où le salarié n'a pas capitalisé un nombre suffisant d'heures, le dossier sera instruit avec le nombre d'heures de formation du CQP préparé.

Article 8

Mise en oeuvre du capital de temps de formation

1

Inscription au plan de formation de l'entreprise

L'entreprise peut inscrire à son plan de formation de l'année des actions éligibles au titre du capital de temps de formation définies au présent accord. Dans ce cas, elle doit déterminer pour chacune de ces actions les publics auxquels elles sont destinées, ainsi que les critères de priorité pour en bénéficier. Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent sont préalablement consultés, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

2

Demande du salarié

Dès lors que l'entreprise inscrit à son plan de formation des actions de formation et définit les publics auxquels elles sont destinées, les salariés correspondant à ces publics pourront demander, par écrit, à l'employeur à suivre une action de formation sous réserve de remplir les conditions fixées par le présent accord. La demande écrite doit être adressée trois mois avant la date envisagée du départ en formation.

Article 9

Conditions de départ en formation au titre du capital de temps de formation

Le départ en formation est soumis à deux conditions :

- ne pas dépasser un pourcentage d'absences simultanées,
- obtenir l'accord de prise en charge du financement de Plastifaf.

1

Absences simultanées de salariés en formation au titre du capital de temps de formation

Lorsque plusieurs salariés, remplissant les conditions fixées au présent accord, demandent à bénéficier simultanément d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'employeur peut différer son autorisation afin que le pourcentage de salariés, simultanément absents de l'entreprise au titre du capital de temps de formation, ne dépasse pas 3 % des effectifs. Ce taux s'ajoutant au taux de 2 % des Congés Individuels de Formation.

Dans les entreprises ou établissements de moins de cent salariés, l'autorisation d'absence à une demande de participer à une action de formation au titre du capital de temps de formation, peut être différée, lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée de plus de trois salariés au titre du capital de temps de formation.

Toutefois, l'entreprise ne peut refuser plus de deux fois consécutives le départ en formation au titre du capital de temps de formation d'un salarié du fait du dépassement des limites de ces absences simultanées.

2

Accord de prise en charge par Plastifaf

Sur la base des demandes présentées par les salariés, l'entreprise ou l'établissement dépose auprès de Plastifaf une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation.

La décision est prise par le Conseil d'administration de Plastifaf en fonction des critères et des priorités qu'il a définis, et en fonction des fonds disponibles.

Plastifaf transmet par écrit la réponse à l'entreprise dans les délais les plus courts après la prise de décision du Conseil d'administration et, le cas échéant, les raisons de son refus de prise en charge de l'action de formation.

3

Réponse de l'entreprise

L'entreprise fait connaître sa réponse au salarié, par écrit, un mois avant la date envisagée du départ en formation.

Article 10

Bilan de l'accord

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi établira un bilan annuel d'application des dispositions du présent accord. Elle pourra proposer des modifications du présent accord aux parties signataires.

Article 11

Formalités

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension. Il est annexé à la Convention Collective Nationale de la Plasturgie.

Ingénierie de formation

Accord du 12 mai 2004

[Étendu par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004]

Préambule

Les parties signataires conviennent par le présent accord cadre de préciser les modalités d'intervention des organismes dans la mise en œuvre de l'ingénierie des outils de formation de la branche de la Plasturgie.

Article 1

Nature des actions

La nature des actions considérées sont les suivantes :

- Écriture de référentiels (activités, certifications, formations, etc)
- Conception et constitution de méthodes, d'outils et de concepts de formation

Les objectifs politiques sont déterminés par une négociation entre les partenaires sociaux en paritaire et par les orientations définies en CNPE.

Article 2

Missions de Plastifaf

Plastifaf est chargé d'organiser la mise en œuvre des travaux menés dans le cadre de cet accord, pour cela, il :

- contractualise avec les organismes retenus par la CNPE dans le cadre des objectifs validés par celle-ci,
- participe au financement et recherche d'autres sources de financement pour les projets,
- met à disposition tous les éléments qui peuvent concourir à la réussite du projet,
- veille au respect et à la bonne exécution des clauses contractuelles avec les organismes,
- rend compte au comité de suivi de ses missions.

Les contrats conclus entre Plastifaf et les organismes seront communiqués aux membres de la Commission de suivi.

Article 3

Moyens

Les actions visées à l'article 1 sont rémunérées si elles répondent à une demande de la Branche.

Les organismes qui mettront en œuvre les actions prévues dans cet accord, devront préalablement avoir contractualisé avec Plastifaf et s'engager à respecter les termes de cet accord.

Chaque contrat entre un organisme et Plastifaf concerne un projet défini.

Chaque contrat entre un organisme et Plastifaf concerne un projet défini.

Les actions visées ci-dessus devront, sous des formes à définir, être transférables vers d'autres centres de formation.

Article 4

Création d'une Commission de suivi

Article 4-1

Composition de la commission de suivi

Une commission de suivi composée de représentants de salariés et d'employeurs, et de Plastifaf, veillera à la bonne exécution de l'accord.

Représentants de salariés

Chaque Fédération syndicale nationale de salariés désigne un membre titulaire en 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.

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.

Article 4-2

Missions de la commission de suivi

La Commission de suivi a en charge les missions suivantes :

- Organiser un secrétariat pour les convocations et les comptes rendus,
- S'assurer du bon déroulement des travaux menés par les organismes dans le cadre des objectifs fixés par la branche,
- Rendre compte à la CNPE du suivi des travaux.

Article 4-3

Fonctionnement

La commission de suivi se réunira au moins une fois par an et en tant que besoin, et présentera aux membres de la CNPE un bilan annuel des actions.

Article 5

Évaluation

L'évaluation périodique des projets prévus par le présent accord est effectuée par la commission de suivi sur la base d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs établis ci-dessous.

Des évaluations ponctuelles peuvent également être demandées par la commission de suivi.

Transférabilité

- Appropriation des outils par différents opérateurs de formation ou par tout type d'entreprises : modalités ; coûts ; investissements ; etc...
- Facilité de mises en œuvre
- Facilité de diffusion

Accessibilité

- Prise en compte des caractéristiques des publics bénéficiaires : sexe, âge, niveau de compétence et de qualification, localisation géographique, etc...
- Prise en compte des caractéristiques des entreprises ciblées : taille, localisation géographique, spécialisation, etc...

Adaptabilité

- Souplesse et adaptabilité des outils aux évolutions des besoins.
- Prise en compte, si nécessaire, de la dimension européenne.

Respect du contrat passé avec Plastifaf

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date de sa signature. Il sera soumis à la procédure ministérielle d'extension

À l'issue d'une période de trois ans, les parties signataires se réuniront afin de procéder au bilan de l'application, du présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un préavis de deux mois.

Réduction du temps de travail à 35 heures

(Voir l'annexe VI aux clauses générales)

Travail de nuit

Accord du 28 mai 2002

[Étendu par arrêté du 28 mars 2003, JO 9 avril 2003 applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Préambule

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 conviennent 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

La référence au temps de travail dans le présent accord s'entend de la définition conventionnelle de Branche du temps de travail effectif.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie (anciennement Transformation des Matières Plastiques) du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

Recours au travail de nuit

Article 2-1

Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail effectué entre 21h00 et 6h00 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.

Article 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.

Article 3

Le travailleur de nuit

Article 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 deux fois par semaine à travailler au moins trois 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 1^{er} 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 1^{er} alinéa de l'article L. 213-1-1 du Code du Travail.

Article 3-2

Durées maximales de travail du travailleur de nuit

À 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. (Phrase exclue de l'extension par arrêté du 28 mars 2003, JO 9 avril 2003)*

Il peut également être dérogé à la limite de huit 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 équivalent 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.

Article 4

Contreparties

Article 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 fixée 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 six mois suivant l'acquisition d'un droit représentant un poste complet.

Article 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.

Article 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 1^{er} 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.

Article 5 **Travail de nuit effectué exceptionnellement**

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 pour 100.»

Article 6 **Indemnité de rappel**

Le deuxième alinéa de l'article 10 de l'avenant Collaborateurs est modifié comme suit : «Cette indemnité est égale à une heure de son salaire. Elle sera portée à deux heures au cas où ce rappel serait effectué de nuit (entre 21 heures et 6 heures), un dimanche ou un jour férié.»

Article 7 **Mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit**

Une attention particulière sera apportée 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 un 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 un 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

Article 8

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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.

Article 9

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

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.

Article 10

Suivi de l'accord

À 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 conviennent de se rencontrer pour tenir compte des éventuelles évolutions des dispositions réglementaires.

Article 11

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

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.

Activité réduite pour le maintien dans l'emploi

Accord du 18 décembre 2020

[Étendu par arr. 11 mars 2021, JO 27 mars, applicable à compter du lendemain de la publication au Jour-

nal Officiel de l'arrêté d'extension et conclu pour une durée déterminée ; il prendra fin le 30 juin 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie et des Composites ;
Alliance Plasturgie et Composites du Futur Plastalliance.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie-Énergie CFDT ;
Fédération CFE CGC Chimie.

Mod. par Avenant n° 1, 25 mai 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct., applicable le lendemain de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

Polyvia ;

Plastalliance.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT.

Préambule

Les signataires du présent accord conviennent que l'enjeu majeur face à la crise sanitaire consécutive à la Covid 19, consiste à préserver l'emploi dans les entreprises de la Plasturgie.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics pendant la période de confinement a permis de préserver les emplois et maintenir les compétences dans les entreprises de la branche.

Selon différentes études réalisées sur les effets d'une pandémie comparable à celle que nous traversons, l'activité reviendrait à la normale seulement dans deux ans, et sans toutefois que des phénomènes épidémiques rémanents viennent encore ralentir la reprise, ce qui atteindraient durablement les entreprises.

La Plasturgie, se caractérise par le fait qu'un grand nombre de ses entreprises sont des sous-traitants qui travaillent pour des donneurs d'ordres et dans tous les secteurs d'activité de l'économie. Elle n'a donc pas été épargnée par la crise sanitaire et le mouvement général de récession qui a frappé l'ensemble de l'économie. Cette crise inédite impose que les entreprises soient accompagnées pour prioritairement protéger l'emploi et les compétences des salariés de la branche.

En effet, sans dispositif d'activité partielle, cette crise majeure menace de détruire 25 % des emplois, et d'entraîner la stagnation des effectifs de plus de la moitié des entreprises de la Plasturgie. Plus des deux tiers des entreprises ont une visibilité sur les commandes et leur activité à un mois ou moins d'un mois et les quatre cinquièmes d'entre elles envisagent de recourir à des mesures de chômage partiel au cours des mois à venir.

Le retour à la normale risque de se faire avec des variations d'activité à la hausse et à la baisse, la mise en place d'un dispositif adapté est ainsi nécessaire pour accompagner les entreprises au cours de cette période.

Les signataires du présent accord considèrent ainsi que l'activité partielle de longue durée (APLD) est un dispositif adapté aux entreprises confrontées à une baisse durable d'activité qui n'est pas de nature compromettre leur pérennité et répondant à l'intérêt commun des salariés et des entreprises. Le présent accord ne remet pas en cause les négociations sur le même thème dans les établissements et entreprises.

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, et le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle.

Article 1

Champ d'application

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

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de prévoir la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (dénommé «APLD» ci-après dans le texte) en cas de réduction d'activité durable en l'absence d'accord d'établissement ou d'entreprise. Un document unilatéral élaboré par l'employeur dans les conditions prévues à l'article 3 et homologué par l'administration permettra la mise en œuvre de cet accord.

Article 3

Contenu du document élaboré par l'employeur à fin d'homologation

Mod. par Avenant n° 1, 25 mai 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct., applicable le lendemain de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

Polyvia ;

Plastalliance.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT.

Le document est élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe. Il précise les conditions de mise en œuvre au niveau de l'entreprise ou de l'établissement des stipulations du présent accord.

Le document élaboré par l'employeur à fin d'homologation comporte :

1o

Un préambule présentant un diagnostic

sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise, justifiant le recours à une réduction durable du temps de travail. Le diagnostic précise les circonstances et la situation économique à l'origine de la demande, ainsi que les éléments permettant de justifier le recours au dispositif prévu par le présent accord pour assurer la pérennité de l'entreprise ou de l'établissement.

2o

(Avenant n° 1, 25 mai 2023, étendu)- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle

La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

La durée d'application du dispositif est fixée dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Cette durée s'apprécie à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative, sans prise en compte des périodes de neutralisation prévues par la réglementation.

Le document peut être renouvelé dans la limite de la durée prévue au précédent alinéa. Dans ce cas, cette reconduction doit faire l'objet d'une homologation dans les mêmes formes que le document unilatéral initial.

3o

Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif

Le document élaboré par l'employeur détermine les activités (ateliers ou unités de production, services...) et les salariés de l'établissement ou de l'entreprise qui sont concernés par ce dispositif spécifique. Ce dispositif d'activité réduite et durable peut donc concerner toute l'entreprise ou l'établissement ou une partie de celui-ci (types d'emplois, services, activités, équipes...).

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

Pour autant, un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code.

4o

La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale

En principe, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Elle s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'employeur. Son application peut ainsi conduire à la suspension temporaire de l'activité, dès lors que la réduction du temps de travail n'excède pas 40 % sur la durée d'application retenue par l'entreprise.

La limite prévue à l'alinéa précédent ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document élaboré par l'employeur, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Le document élaboré par l'employeur précise le délai de prévenance à respecter avant chaque placement en APLD mais aussi pour chaque fin de mise en APLD.

Ces délais sont de 5 jours ouvrés.

Sauf circonstances liées à la nature de l'activité de l'entreprise, et en cas d'avis favorable(s) des membres du CSE et de la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement si elles existent, ces délais pourront être réduits, sans que ceux-ci ne puissent être inférieurs à 2 jours ouvrés.

Le procès-verbal indiquant cet avis devra être joint au document unilatéral au moment du dépôt. Ce délai de prévenance est respecté avant la mise en APLD et pour toute modification des horaires collectifs des salariés placés en APLD.

5o

Les engagements en matière d'indemnisation

L'indemnité prévue à l'article 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est porté à 75 %.

6o

Les engagements en matière d'emploi

Le document détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de maintien des salariés dans l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, engagements qui s'appuient sur le diagnostic réalisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Le document unilatéral doit déterminer la nature des engagements et le périmètre des emplois concernés. Les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par l'APLD.

Les engagements en matière de maintien dans l'emploi portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle et s'appliquent, pour chaque salarié concerné, pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans le périmètre concerné telle quelle est prévue au 2° du présent article.

7o

Les engagements en matière de formation professionnelle

Le document élaboré par l'employeur détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les signataires du présent accord soulignent qu'il est important de continuer à former les salariés pour pouvoir être prêt au moment de la reprise de l'activité, et également pour sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Les périodes d'activité partielle peuvent être utilisées pour des actions de formation, ou de validation des acquis de l'expérience, pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Les signataires demandent ainsi à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans un cadre simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences OPCO2i et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE formation, FSE...) pour le financement des coûts de formations engagées pour faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

Il est précisé qu'un salarié en formation, pendant les heures chômées du fait de l'application de l'accord sera rémunéré à 100 % et le temps passé en formation sera considéré comme temps de travail effectif.

8o

Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel (IRP) et des Organisations Syndicales (OS) sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales présentes dans l'entreprises ou l'établissement sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, ainsi que les modalités de suivi des engagements qu'il a définis.

Ces informations portent notamment sur les activités et services concernés, le volume d'heures d'activité partielle, l'effectif salarié concerné et conservé, et les formations réalisées.

Ces informations sont données régulièrement et au moins tous les trois mois.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

La mise en œuvre de l'APLD au sein de l'entreprise ou de l'établissement ne doit pas faire obstacle à l'exercice des mandats des IRP et des OS présentes dans l'entreprise.

L'employeur fournira aux IRP et aux représentants des OS, placés en APLD, des moyens équivalents à ceux fournis aux élus et aux représentants des OS non placés en APLD pour permettre la communication avec les salariés.

90
Suivi du document

Le document élaboré par l'employeur définit les moyens de suivi par les organisations syndicales et les IRP.

Article 4
Homologation du document élaboré par l'employeur

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Elle est accompagnée du document et de l'avis rendu par le comité social et économique, s'il existe. Si le comité social et économique n'a pas exprimé d'avis dans le délai imparti, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

La décision de validation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements prévus respectivement aux 6°, 7° et 8° du présent accord.

Lorsque le document unilatéral est reconduit, cette reconduction doit faire l'objet d'une homologation dans les mêmes formes que le document unilatéral initial.

Article 5
Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les parties conviennent que le contenu du présent accord n'appelle pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu qu'il constitue un outil alternatif pour l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille pour mettre en place l'APLD en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le même thème applicable en leur sein.

Article 6
Durée, entrée en vigueur de l'accord

Mod. par Avenant n° 1, 25 mai 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct., applicable le lendemain de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisations patronales :
Polyvia ;
Plastalliance.
Syndicat(s) de salariés :
FCE CFDT.

(Avenant n° 1, 25 mai 2023, étendu) Le présent accord est conclu pour une durée déterminée ; il prendra fin le 31 décembre 2026.

(Avenant n° 1, 25 mai 2023, étendu) Il couvre les documents transmis à l'autorité administrative pour homologation dans les délais légaux.

En outre, pour les entreprises déjà engagées dans le dispositif de l'APLD, les documents modificatifs des documents unilatéraux pris en application du présent accord peuvent être transmis pour homologation à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022, dans les conditions et les durées d'application fixées par les textes.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services compétents et son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté portant son extension.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 7
Modalités d'information et de suivi du présent accord

L'information, le suivi et le bilan sur la mise en œuvre du présent accord sont confiés à la CPNEFP, en application de l'article 5 de l'accord du 5 novembre 1969 relatif à la sécurité de l'emploi dans la Plasturgie.

Fonctionnement et financement du paritarisme

Accord du 20 juin 2012

[Étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP ;

Plastalliance(adhésion par lettre du 17 janv. 2018).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNIC CGT ;

FCE ;

CMTE Chimie ;

FNPEC CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 26 avr. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable le lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération CMTE CFTC ;

Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement de la Chimie «CFE CGC» ;

Fédération Nationale de la Chimie «CGT FO» ;

Fédération Chimie Energie «CFDT» ;

Fédération Nationale des industries Chimiques «CGT».

Avenant n° 2, 16 avr. 2019, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 7 juin 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CFE CGC Chimie.

Mod. par Avenant n° 3, 16 oct. 2019, étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 31 juill., applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

Fedechimie FO ;

CFE CGC Chimie.

Avenant n° 1, 29 juin 2023, non étendu, applicable à compter du lendemain de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FED PLAS COM.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO.

Mod. par Avenant n° 2, 18 mars 2024, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juil., applicable à compter du lendemain de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Polyvia.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CFE CGC.

Préambule

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 1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Chapitre I **Financement du paritarisme**

Article 2 **Contribution pour le paritarisme**

Mod. par Avenant n° 2, 18 mars 2024, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juil., applicable à compter du lendemain de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Polyvia.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CFE CGC.

Les partenaires sociaux de la branche plasturgie 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 plasturgie.

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'OPCO désigné par la branche 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'OPCO désigné par la branche. Cette sous-traitance devra donner lieu à la signature d'une convention entre l'AGPP (Association de Gestion du Paritarisme dans la Plasturgie) et l'OPCO désigné par la branche précisant les modalités de collecte et de répartition. La contribution au paritarisme sera recouvrée distinctement des contributions relatives à la formation professionnelle.

Article 3 **Création d'une Association de Gestion du Paritarisme dans la Plasturgie**

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, leur répartition, et de s'assurer de la bonne utilisation des fonds.

Cette association, dont les statuts sont joints en annexe 2, 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

Collecte de la contribution

La contribution pour le paritarisme est appelée annuellement sur la base de la masse salariale de l'année N – 1, et est exigible au 1^{er} 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

Affectation et répartition de la contribution

Avenant n° 2, 16 avr. 2019. non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 7 juin 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CFE CGC Chimie.

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)
- *(Tiret précédent remplacé par Avenant n° 2, 16 avr. 2019, non étendu) une part affectée aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par l'arrêté fixant la liste des organisations représentatives pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail*
- une part affectée aux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche plasturgie.

À la date de signature du présent accord, le collège des organisations syndicales de salariés est composé de 5 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 quatre 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 1.

Chapitre II

Fonctionnement du paritarisme

Article 6

Composition des délégations aux réunions paritaires

Mod. par Avenant n° 1, 26 avr. 2016, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable le lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération CMTE CFTC ;

Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement de la Chimie «CFE CGC» ;

Fédération Nationale de la Chimie «CGT FO» ;

Fédération Chimie Energie «CFDT» ;

Fédération Nationale des industries Chimiques «CGT».

Mod. par Avenant n° 3, 16 oct. 2019, étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 31 juill., applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

Fedechimie FO ;

CFE CGC Chimie.

Article 6-1

Composition des délégations syndicales de salariés

Mod. par Avenant n° 3, 16 oct. 2019, étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 31 juill., applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

Fedechimie FO ;

CFE CGC Chimie.

Chaque délégation syndicale de salariés représentative dans la branche, au regard de l'article 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
CPNEFP	3
Groupe paritaire technique	2 ou 3 selon la technicité du (des) sujets(s)
Section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCO 2i	Conformément à l'accord constitutif de l'OPCO 2i du 19 décembre 2018

La présente composition relative à la CPNEFP modifie en conséquence l'accord du 5 novembre 1969 positionné en annexe II de la CCN de la Plasturgie.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations

Pour rappel, l'article 30 des clauses générales de la convention collective de la Plasturgie relatif à la CPPNI définit la composition pour l'exercice de ses missions.

Article 6-2

Composition et fonctionnement de la délégation patronale

Article 6-2-1

Nombre de représentants

Mod. par Avenant n° 3, 16 oct. 2019, étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 31 juill., applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

Fedechimie FO ;

CFE CGC Chimie.

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 pour les instances suivantes : réunion paritaire plénière, CPNEFP, groupe paritaire technique et section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCO dont relève la branche.

6-2-2

Répartition des postes au sein de la délégation patronale

La répartition des postes au sein de la délégation patronale entre organisations professionnelles d'employeurs représentatives se fait selon les principes suivants :

- Prise en compte de l'audience de chaque organisation reconnue comme représentative mesurée à partir des effectifs des salariés de ses entreprises adhérentes,
- Attribution de la moitié des postes (arrondi à l'entier supérieur lorsqu'il y a 4 postes ou plus à répartir et à l'entier inférieur lorsqu'il y a moins de 4 postes à répartir) à l'organisation qui a la meilleure audience puis répartition des postes restant entre toutes les organisations représentatives à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne,
- Si plusieurs organisations représentatives ont la même moyenne pour l'attribution du dernier poste, celui-ci revient à la liste qui a obtenu la plus forte audience calculée à partir des effectifs de salariés,
- Dans le cas où une organisation reconnue comme représentative ne pourrait prétendre à l'obtention d'un poste en vertu de ce mode de calcul, il lui sera attribué un poste.

6-2-3

Règles de vote et de décision au niveau de la délégation patronale au sein des instances paritaires de la branche plasturgie (à l'exception des décisions prises au sein de l'Association de Gestion du Paritarisme dans la Plasturgie)

Les décisions sont prises au sein entre les organisations professionnelles d'employeurs représentatives en fonction de l'audience (calculée sur le pourcentage des salariés des entreprises adhérentes) de chacune(s) et en appliquant les régies relatives à la négociation au niveau de la branche, y compris la règle prévue à l'article L. 2261-19 du code du travail (bien que cet article ne vise que les accords soumis à extension).

Les présentes règles de répartition des postes et de votes s'appliquent à toutes les instances paritaires de la branche - y compris en cas de rédaction antérieure différente (sauf celles concernant l'AGPP).

L'organisation professionnelle d'employeur ayant la plus forte représentativité (calculée sur le pourcentage des salariés des entreprises adhérentes) assurera l'animation et le secrétariat des instances paritaires.

Article 7

Autorisations d'absence et temps de trajet des délégués de branche

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, 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, 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 **Préparation des réunions paritaires et journées statutaires**

Mod. par Avenant n° 1, 26 avr. 2016, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable le lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération CMTE CFTC ;

Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement de la Chimie «CFE CGC» ;

Fédération Nationale de la Chimie «CGT FO» ;

Fédération Chimie Energie «CFDT» ;

Fédération Nationale des industries Chimiques «CGT».

Mod. par Avenant n° 3, 16 oct. 2019, étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 31 juill., applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

Fedechimie FO ;

CFE CGC Chimie.

Chaque délégation syndicale de salariés représentative dans la branche bénéficie d'un temps de préparation équivalent à la durée de la réunion paritaire.

(Ajouté par Avenant n° 3, 16 oct. 2019, étendu) Un temps de préparation équivalent à la durée de la réunion paritaire de la section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCO à laquelle appartient la branche est accordé à chaque délégation syndicale de salariés représentative dans la branche.

(Avenant n° 1, 26 avr. 2016, étendu) 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 60 jours-hommes au total par an.».

Article 9 **Prise en charge des salaires et des frais des délégations des organisations syndicales de salariés**

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 1.

Les frais de transport, restauration et 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

Clause de sauvegarde concernant les remboursements de frais

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 3, 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

Organisation du dialogue social dans la branche

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

Entrée en vigueur, durée, dépôt et publicité

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 (JO 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1 - 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 :

1 - 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

Avenant n° 2, 16 avr. 2019, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 7 juin 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CFE CGC Chimie.

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.

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 2, 16 avr. 2019, non étendu) La dotation dévolue au collège fédération patronale est attribuée aux organisations patronales reconnues représentatives par l'arrêté fixant la liste des organisations représentatives pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

La répartition de la dotation se fera entre organisations patronales représentatives au prorata du poids de chaque organisation tel que déterminé par l'arrêté mentionné au précédent alinéa. Elle sera calculée conformément aux dispositions précitées à partir de la date de publication de l'arrête au Journal officiel.

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

À la date de signature du présent accord, le collège des organisations syndicales de salariés est composé 5 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 quatre 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

Annexe 2 - Statuts de l'association de gestion du paritarisme dans la plasturgie (AGPP)

Article 1 Constitution et dénomination

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 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ainsi que les présents statuts.

Cette association est dénommée «Association de Gestion du Paritarisme dans la Plasturgie (AGPP)»

Article 2 Durée

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 Siège

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 Objet

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 Membres

À 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 cumula-

tives 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 accusé de réception au Président de l'AGPP.

La perte de l'une ou 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

Gestion des Ressources de l'AGPP

6.1

Ressources

Les ressources de l'Association se composent :

- de la contribution pour le paritarisme conventionnelle et obligatoire telle 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 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 1 de l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme.

Article 7

Assemblée Générale

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 repartis 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 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 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 six ans.

Article 8

Conseil d'administration

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 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 désignée.

8.2 Réunions et délibérations

Le Conseil d'Administration se réunit au moins 2 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 sont présents ou représentés.

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.

À 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 deux 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 Modification des statuts

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 Dissolution

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.

Annexe 3 - 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 2^{ème} classe,
- soit de couchettes 2^{ème} classe

les “suppléments”, ainsi que les “réservations” existants 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 2^{ème} 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 à 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 M.G. Il en sera de même pour le voyage de retour.

b)- Frais de séjour

1 repas (midi ou soir) = M.G (minimum garanti). × 8

1 nuit + petit déjeuner = M.G. × 16

Ces remboursements seront appréciés aux frais réels et sur justificatif dans la limite du tableau ci-après.

Paritaire plénière			
		1/2 journée	Journée
Lieu de résidence	Paris et Région parisienne Rayons de 100 Kms	8 MIG*	Sans préparatoire : 8 MIG Avec préparatoire : 16 MIG
	Province	30 MIG	Sans préparatoire : 30 MIG Avec préparatoire : 46 MIG
Paritaire technique			
Lieu de résidence	Paris et Région parisienne Rayons de 100 Kms	8 MIG	8 MIG
	Province	16 MIG	30 MIG
* MIG : minimum garanti			

Accord du 22 février 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNIC CGT ;

FCE ;

FEDECHIMIE ;

CMTE CHIMIE ;

FNPEC CGC.

Article 1

Ouverture d'une négociation sur le fonctionnement et le financement du paritarisme

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.*

À 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 salariés et rémunérées par la branche ou les entreprises.*

Article 2

Modification de l'article 5 des clauses générales

(Voir art.5 des clauses générales).

Article 3

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 4

Durée et entrée en vigueur de l'accord

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.

Délégation de collecte de la contribution au financement du paritarisme

Accord du 20 juin 2012

[Étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP ;

Plastalliance(adhésion par lettre du 17 janv. 2018).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNIC CGT ;

FCE ;

Article 1

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

Les partenaires sociaux de la branche plasturgie 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 plasturgie.

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 Plasturgie) 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

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 Plasturgie.

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 (JO 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 plasturgie dans lequel il trouve son objet ; en conséquences, il entrera en vigueur :

— au plus tôt le 1^{er} 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.

Régime de prévoyance

Accord du 8 juillet 2013

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CMTE CFTC ;

CGT-FO ;

CFDT.

Préambule

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 de 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,

- et à l'audition de l'ensemble des candidats (16 et 17 avril 2012).

À l'issue de cette phase, le groupe de travail paritaire a écarté plusieurs candidats nettement moins bien placés (coûts - tant en terme 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 terme 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 considérés 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 1

Objet

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'offre.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977

Article 3

Durée et entrée en vigueur de l'accord

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

[Étendu par arr. 17 avr. 2015, JO 27 mai, applicable le 1^{er} jour calendaire du 3^e mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension et en tout état de cause pas avant le 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie ;

Plastalliance(adhésion par lettre du 17 janv. 2018).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CMTE CFTC ;

Fédération Chimie-Energie CFDT ;

Fédération nationale du personnel d'Encadrement de la Chimie CFE CGC ;

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT FO ;

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT.

Mod. par Avenant n° 1, 19 déc. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 14 mars, applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

POLYVIA.

Alliance plasturgie et composites du futur Plastalliance

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Préambule

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 qu'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 1 Champ d'application

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 1^{er} 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 Objet

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 **Bénéficiaires**

Mod. par Avenant n° 1, 19 déc. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 14 mars, applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

POLYVIA ;

Alliance plasturgie et composites du futur Plastalliance.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

L'accord bénéficie aux salariés (y compris ceux en cumul emploi-retraite), ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, ayant une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise.

Article 4 **Garanties minimales obligatoires**

À 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 13^{ème} mois,...) soumis à cotisations de la sécurité sociale (limité à quatre fois le plafond sécurité sociale) au cours des douze derniers mois civils précédant l'évènement 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 à 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 suivants 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 1095^{ème} jour d'arrêt ou à la date de mise en invalidité ou à la date de liquidation de la pension 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 91^{ème} 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 1^{ère} 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 2^{ème} catégorie, affecté du coefficient minorant de $3n/2$ (n étant le taux d'incapacité).

4-4-3

Invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie 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 de travail à temps complet,
- du jour de la liquidation de la pension 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 œuvre 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

Payement des prestations

La responsabilité du payement des prestations incombe aux organismes assureurs.

Article 5

Cotisations

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 de 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

Obligations incombant aux entreprises

6-1

À la date d'effet du présent accord, les 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 soient au moins aussi favorables que celles fixées par le présent accord.

Elles devront notamment s'assurer que :

— les garanties souscrites soient 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, soient 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 soit 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

À la date d'effet du présent accord, les 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 souscrit par les entreprises.

Elles devront s'assurer que les dispositions de leurs contrats, soient au moins aussi favorables que celles fixées par le présent accord.

Elles devront notamment s'assurer que les garanties souscrites soient 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, soient 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

À la date d'effet du présent accord ou ultérieurement, les entreprises changeant d'organisme assureur

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 7 de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, qu'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

Organismes assureurs

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 qu'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

Notice d'information

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

Commission paritaire de suivi

Une commission sera composée de deux représentants (un titulaire et un suppléant) par organisations syndicales représentatives dans le champ d'application défini à l'article 1 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 restant à la plus forte moyenne. La répartition des voix se faisant 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 un an et en alternance de collège. La présidence de la première année sera assurée par un représentant patronal. Le secrétariat de la Commission est tenu par l'organisation professionnelle d'employeur 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 feront conformément aux dispositions de l'accord du 20 juin 2012 et seront pris en charge dans les conditions fixées par ce dernier.

La commission a pour missions principales :

- de suivre la mise en œuvre 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, courtier,... 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 **Durée - Date d'effet**

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 1^{er} jour calendaire du 3^{ème} mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension et en tout état de cause pas avant le 1^{er} 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 **Révision**

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 trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

Article 12 **Dénunciation**

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 trois 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 d'un 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 trois mois.

Article 13 **Dépôt et extension**

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.

Protection sociale complémentaire

Accord du 27 juin 2024

[Étendu par arr. 16 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 et prendra effet le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Polyvia ;

Alliance Plasturgie et Composites du Future Plastalliance.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEDECHIMIE CGT-FO ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT.

Préambule

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance lourde soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même «catégorie objective». À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, techniciens et agents de maîtrise - ci-après ETAM -, et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la Convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

— Les ETAM «assimilés cadres» (dits article 4 bis de la Convention) ;

— Les ETAM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe I à la Convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

En substance, le décret permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives définies par la Convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Le texte renouvelle par ailleurs le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces publics. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1^{er} janvier 2025.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la Branche de la Plasturgie s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date.

Ils conviennent également de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Article 1 **Catégories objectives**

1.1 **Cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les ingénieurs et cadres relevant des coefficients 900 à 940 de la classification définie par la Convention Collective Nationale de la Plasturgie.

1.2 **Assimilés cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les techniciens et agents de maîtrise relevant du coefficient 830 de la classification définie par la Convention Collective Nationale de la Plasturgie.

1.3 **Techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime**

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les techniciens et agents de maîtrise relevant du coefficient 800 à 820 de la classification définie par la Convention Collective Nationale de la Plasturgie.

Afin de maintenir les dispositifs existants, les entreprises qui ont, antérieurement à l'accord de branche sur les classifications du 16 décembre 2004, intégré des salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres continuent d'appliquer ces dispositifs.

Article 2 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante {50} salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la Branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie, quel que soit leur effectif.

Article 3 **Stipulations juridiques et administratives**

Le présent accord s'applique aux entreprises de la Branche de la Plasturgie (IDCC 292).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 1.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la Commission dédiée de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé de la Sécurité sociale dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Faciliter le développement de don de jours pour les «aidants»

Accord du 22 novembre 2017

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 31 déc., applicable à compter du lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie ;

Plastalliance(adhésion par lettre du 17 janv. 2018).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Chimie-Energie CFDT ;

Fédération Nationale de la Chimie CGT FO.

Préambule

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 (codifiée aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du Code du Travail) a permis de mettre en place des dispositifs de don de jours entre salariés d'une même entreprise pour aider un collègue devant faire face à la maladie, au handicap ou à un accident de l'un de ses enfants rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Cette pratique nouvelle est encore peu développée dans les entreprises françaises. En effet, le dispositif légal peut s'avérer insuffisant :

- D'une part, car il nécessite, dans la pratique, quasiment la conclusion d'un accord d'entreprise pour organiser et clarifier des points techniques,
- D'autre part, il ne vise que les enfants de moins de 20 ans.

La branche de la plasturgie étant constituée de beaucoup de PME ; il est apparu utile de proposer aux entreprises de la branche un dispositif non obligatoire mais d'application directe évitant la rédaction d'un accord sans pour autant supprimer un dialogue interne pour mettre en place le régime le plus adapté à chaque entreprise.

Par cet accord original, les partenaires sociaux - conscients d'être précurseurs sur ce sujet - ont souhaité encourager, sans contraindre, le développement au sein des entreprises de la branche d'un mécanisme de don de jours permettant de renforcer les valeurs d'entraide entre salariés, de solidarité et de générosité. Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité s'engager dans cette démarche sans avoir l'ambition de régler la problématique de la dépendance qui relève plus d'un niveau étatique mais en apportant leur contribution, à leur niveau, sur ce sujet.

Article 1 Objet

Cet accord vise à proposer aux entreprises de la plasturgie qui le souhaiteraient d'accéder à un dispositif général de don de jours qui permet notamment :

- de préciser les modalités d'application concrètes de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 en offrant un cadre clair et complet,
- d'élargir le périmètre des personnes proches du salarié pouvant ouvrir droit à l'octroi de don de jours pour le salarié aidant (c'est-à-dire la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, en partie ou totalement, à une personne de son entourage).

L'objet du présent accord est - également - de proposer à ces entreprises d'élargir ce dispositif par la levée de différentes options facultatives.

Le présent accord est d'application facultative, ne remet pas en cause les accords d'entreprise traitant de ce sujet et ne fait pas obstacle aux dispositions des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du Code du Travail.

Article 2 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3 Application du présent accord

Les entreprises qui souhaiteraient appliquer le présent accord pourront le faire par l'une des modalités suivantes :

- Accord d'entreprise ou de groupe,
- Ou à défaut par Référendum,
- Ou défaut par Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE).

Elles pourront de la même manière élargir le périmètre du dispositif de don en levant des options proposées dans le présent accord.

L'annexe 1 résume les différentes options complémentaires que l'entreprise peut prendre en interne dans le cadre du présent accord.

Dans le cas où une DUE serait faite pour appliquer le présent accord ou pour lever certaines options proposées, une information en sera faite aux salariés.

Article 4 **Conditions au don de jours**

Article 4.1 **Caractéristique du don de jour**

Le don est strictement :

- anonyme,
- sans contrepartie,
- volontaire,
- définitif et irrévocable.

Article 4.2 **Catégories et nombre de jours cessibles**

Les jours de repos non pris pourront faire l'objet d'un don dans la limite de 5 jours par an et par salarié donateur. Néanmoins, chaque entreprise appliquant le présent accord pourra définir un autre plafond dans le cadre de l'article 3 du présent accord en veillant à la santé/sécurité des salariés et au respect de la prise de congés obligatoires.

Article 5 **Conditions relatives au proche aidé**

Article 5.1 **Situation du proche aidé**

Le proche doit être atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Article 5.2 **Lien du proche aidé avec le salarié bénéficiaire du don**

Les proches du salarié couverts par le présent accord sont :

- son conjoint ou son partenaire de PACS ;
- son enfant
- ses ascendants au 1^{er} degré.

Néanmoins dans les conditions définies l'article 3, les entreprises ont la possibilité d'élargir ce périmètre des proches aidés du salarié à tout ou partie des tiers figurant dans la liste ci-dessous (sans que cette liste ne soit limitative) :

- son concubin,
- un des enfants de son conjoint, ou de son partenaire de PACS ou de son concubin vivant dans son foyer et à la charge de celui-ci,
- un ascendant au 1^{er} degré de son conjoint ou partenaire de PACS,
- personne sous tutelle et ayant un lien de parenté au 1^{er} ou 2^{ème} degré,
- ...

Article 6 **Conditions relatives au bénéficiaire**

Tout salarié de l'entreprise peut demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don pour aider un proche.

Le salarié doit être présent à l'effectif lors de sa demande.

Avant de pouvoir bénéficier des jours de dons, le salarié devra avoir épuisé l'ensemble des possibilités d'absence rémunérée qui lui sont ouvertes et notamment :

- les jours de congés payés non imposés par l'employeur ou par la loi,
- les éventuels jours de repos prévu au sein de l'entreprise (ex jours de RTT)
- Les jours de congés supplémentaires issus de la convention collective (exemple jour d'ancienneté) et de l'ensemble des accords ou des usages applicables au sein de l'entreprise,
- Les jours placés en CET.

Article 7 **Conditions relative au donateur**

Tous les salariés en CDI ou en CDD peuvent être donneur sous réserve d'avoir acquis des jours entiers encore dis-

ponibles et pouvant faire l'objet d'un don.

Article 8

Procédure de don de jours

Article 8.1

Règles générales

Les dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile en une ou plusieurs fois sous réserve de respecter le plafond individuel de don annuel applicable dans l'entreprise (cf l'article 4.2 du présent accord).

Les dons devront se faire avant l'échéance de la période de référence des jours cédés.

Le don se fait impérativement par l'intermédiaire d'un formulaire de don. Un modèle de formulaire est annexé au présent accord. Néanmoins, les entreprises appliquant le présent accord pourront mettre en place leur propre mécanisme de don (y compris sous forme numérique) pour procéder à des dons.

Le salarié devra notamment préciser sur le formulaire de don jours, la catégorie de ces jours ainsi que le nombre de jours pour chaque catégorie.

Article 8.2

Création d'un fonds de solidarité

Dans chaque entreprise souhaitant appliquer le présent accord, un fonds de solidarité sera créé afin de recueillir les dons.

La valorisation des jours dans le fonds se fait en temps et l'unité de gestion du fonds de solidarité est le jour. Ainsi, un jour donné par un salarié donne droit à une journée d'absence pour le salarié bénéficiaire, quel que soit le salaire respectif du donateur et du bénéficiaire.

L'entreprise pourra définir - selon les modalités de l'article 3 du présent accord - une organisation différente ; par exemple :

- Sans la constitution préalable du fonds de solidarité (uniquement par des campagnes de don au coup par coup)
- Ou en retenant une valorisation financière de jours (et non pas «un jour donné = un jour pris»).

Dans le cas où l'entreprise mettra en place un fonds de solidarité dans le cadre, du présent accord, elle pourra définir - selon les modalités de l'article 3 du présent accord - un plafond de jours pouvant être comptabilisés sur le fonds.

Le solde de jours constaté en fin d'année est systématiquement reporté sur l'année suivante.

Article 8.3

Attribution des jours sur le fonds de solidarité entre les demandeurs

En cas de pluralité de demandes, chacune d'entre elle sera traitée en suivant l'ordre chronologique de la date de demande.

Article 8.4

Possibilité d'instituer - en plus du fonds de solidarité - la faculté de faire des dons anonymes au profit d'une personne désignée

Les entreprises, appliquant le présent accord pourront, dans le cadre de l'article 3 des présentes, prévoir la possibilité pour les salariés de l'entreprise de faire des dons :

- soit sur le fonds de solidarité
- soit au profit d'une personne désignée.

Dans ce dernier cas, les dons se feront selon, les modalités suivantes : Tout salarié qui en fait la demande peut procéder à un don de jours au bénéfice d'un salarié déterminé sans que celui-ci puisse être informé de quelque manière que ce soit de l'identité du donateur.

Le salarié bénéficiaire (celui qui est désigné dans le don) pourra bénéficier en premier lieu des jours objet de dons versés nominativement à son profit puis ensuite des jours objets de dons versés anonymement, si nécessaire. Dans le cas où le(s) don(s) serai(en)t supérieur(s) au besoin du salarié, le solde sera reversé sur le fond de solidarité.

Article 8.5

Suivi fonds de solidarité

Afin de suivre, le fonctionnement de ce dispositif, les entreprises (appliquant le présent accord) établiront un bilan annuel qui sera communiqué à l'instance représentative du personnel. Pour les structures n'ayant pas d'instance représentative du personnel, ce bilan fera l'objet d'une communication (selon le support habituel au sein de l'entreprise : affiche, courriel,...).

Ce bilan sera l'occasion de donner les informations suivantes :

- Solde du fonds de solidarité au 31 décembre ;
- Nombre d'actes de don
- Nombre et nature des jours donnés sur l'année civile ;
- Nombre de demandes et de jours utilisés sur l'année civile.

Article 9 **Abondement de l'employeur**

L'employeur qui appliquera le présent accord pourra décider de mettre en place un abondement employeur.
Les parties signataires du présent accord proposent à ce titre plusieurs modalités, d'abondement en annexe1.

Article 10 **Procédure de demande de jours donnés**

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif de don de jours doit en faire la requête écrite en utilisant le formulaire de demande annexé au présent accord (Annexe2).

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin qui suit le proche aidé justifiant (dans le respect du secret médical) de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Dans la mesure du possible, la durée prévisible d'absence sera également indiquée.

Le salarié fournit également, à la demande de l'employeur, tout document attestant du lien de parenté avec le proche aidé.

Le salarié s'engage à informer son employeur en cas d'amélioration de la santé du proche aidé, qui ne rendrait plus indispensable une présence soutenue du parent et des soins contraignants ; les jours de dons qui ne seraient finalement pas pris seront réintégrés dans le fonds de solidarité.

Article 11 **Utilisations des jours**

Le salarié bénéficiaire pourra solliciter le dispositif de don de jours dans la limite du nombre de jours disponibles dans le Fonds de Solidarité instauré au sein de l'entreprise. En outre, chaque entreprise pourra définir - selon les modalités fixées à l'article 3 - un plafond annuel par salarié bénéficiaire.

Les jours cédés pourront être utilisés (dans la double limitation prévue ci-dessous) :

- soit en continu
- soit de manière fractionnée.

Article 12 **Conséquences du don**

Article 12.1 **Pour le donateur**

Chaque don correspond nécessairement à du temps de travail supplémentaire pour le salarié donateur sans pouvoir donner lieu à une contrepartie. Pour tenir compte de cela, il convient vis-à-vis du donateur :

- D'augmenter, corrélativement à son don, son plafond annuel en :
 - jours de travail (s'il est en forfait annuel en jours)
 - heures (s'il est en forfait annuel en heures)
- De ne pas comptabiliser des heures supplémentaires générées par la(es) journée(s) travaillée(s) supplémentaire(s) liée(s) au don.

Les jours ou heures donnés sont considérés comme consommés à la date du don mais pourront (suivant la date du don) être décomptés administrativement le mois suivant.

Article 12.2 **Pour le bénéficiaire**

La période d'absence au titre du don de jours est traitée de la même manière qu'une prise de congés payés avec l'application de la règle du maintien de salaire du salarié bénéficiaire du don, les droits du salarié bénéficiaire du don (ancienneté,...) et le calcul de l'effectif de l'entreprise.

Pendant ces absences, le salarié ne peut prétendre aux remboursements de frais ou à toutes primes et avantages compensant des sujétions particulières (prime de panier ou indemnité de repas, prime de salissure, indemnité de

déplacement,...) liées à l'exécution du travail.

Il ne pourra pas voir sa rémunération habituelle majorée du fait de ces dons.

Article 13 **Communication au sein de l'entreprise**

À la suite de la décision d'application du présent accord, les salariés seront informés de la mise en place du nouveau dispositif selon les outils habituels ou pertinent de communication interne (intranet, affichage...).

Des campagnes de communication pourront également être organisées périodiquement afin de continuer à sensibiliser les salariés au don de jours de repos.

Article 14 **Durée et entrée en vigueur de l'accord**

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. Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les parties signataires indiquent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas des moyens techniques et humains pour concevoir un accord sur le don de jour et qu'à ce titre une extension est importante pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Les organisations représentatives dans la branche conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause lors de son extension ou par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Annexe 1 rappel des différentes options proposées pour compléter le régime général

	Régime de base proposé par le présent accord	Options complémentaires au régime de base proposées par le présent accord pouvant être retenues par l'entreprise conformément à l'article 3
Jours pouvant être cédés	Les jours de repos non pris (cf 4.2)	
Plafond de jours pouvant être cédés	5 jours par an et par salarié donateur.	chaque entreprise appliquant le présent accord pourra définir un autre plafond
Lien de parenté entre le proche aidé et le salarié bénéficiaire du don	Les proches du salarié couverts par le présent accord sont : <ul style="list-style-type: none">- le conjoint ou partenaire de PACS de celui-ci ;- ou son enfant- son ascendant au 1^{er} degré du salarié.	les entreprises ont la possibilité d'élargir ce périmètre des proches aidés du salarié à tout ou partie des tiers figurant dans cette liste (sans que cette liste ne soit limitative) : <ul style="list-style-type: none">- son concubin- un des enfant de son conjoint, ou partenaire de PACS vivant dans son foyer et à la charge de celui-ci- un ascendants au 1^{er} degré de son conjoint ou partenaire de PACS- une personne sous tutelle ayant un lien de parenté au premier ou second degré
Formulaire de don	Modèle proposé	Les entreprises pourront mettre en place leur propre mécanisme de don (y compris sous forme numérique) pour procéder à des dons.
Création d'un fonds	Un fonds de solidarité sera créé	L'entreprise pourra définir (...) une organisation différente ; par exemple : <ul style="list-style-type: none">- sans la constitution préalable du fonds de solidarité (uniquement par des campagnes de don au coup par coup)- ou en retenant une valorisation financière de jours (et non pas «un jour donné = un jour pris»)
Valorisation des jours	Un jour donné par un salarié donne droit à une journée d'absence (...) quel que soit le salaire respectif du donateur et du bénéficiaire.	
Plafond de jours comptabilisés sur le fonds	Pas de plafond défini	L'entreprise définira éventuellement un plafond de jours pouvant être comptabilisés sur le fonds.
Destination possible des dons (étant entendu que le donateur reste anonyme)	Fonds de solidarité ou don anonyme au profit d'une personne désignée	
Plafond annuel du nombre de jours donnés qu'un salarié peut utiliser	Pas de plafond défini	En outre, chaque entreprise pourra définir un plafond annuel par salarié bénéficiaire

Exemples d'abondement pouvant être mise en place :

- Soit un don initial de X jours à la création du fonds,
 - Soit en complétant les dons des salariés (exemple : pour X jours donnés un abondement de Y est réalisé)
 - Soit un don exceptionnel lors que le fonds ne permet pas de faire face au(x) demande(s)
- ...

Annexe 2 modèle indicatif de formulaires de don et de demande de jours

Modèle de formulaire de don de jours

Je sous-signé(e) :

Nom	
Prénom	
Service	

Souhaite céder :

Type de jour pouvant être cédé dans l'entreprise*	Nombre de jour(s) cédé(s)

* pour mémoire, dans (Mettre le nom de l'entreprise), il est possible de céder le type de jour suivant : à compléter avec liste
+ si l'entreprise a choisi de plafonner les dons, il convient de rappeler ces règles

Option 1 : l'entreprise n'a retenu que la possibilité de céder au fonds de solidarité

Ce don est fait au profit du Fonds de solidarité

Ou

Option 2 : l'entreprise a également retenu la possibilité de céder des jours à un bénéficiaire identifié

Ce don est fait :

- ☐ Au profit du fonds de solidarité
- ☐ Au profit du salarié désigné suivant

Il est entendu que si le bénéficiaire désigné n'utilise pas tout ou partie des jours donnés que le solde sera reversé dans le fonds de solidarité (et ne seront pas restitués au donateur).

J'ai conscience que :

- le don de jour est anonyme, sans contrepartie, volontaire, définitif et irrévocable
- ce(s) jour(s) sera (seront) déduit(s) immédiatement de mon solde de jour correspondant

Date	
Signature précédée de la mention « lu et approuvé »	

Modèle de formulaire de demande de jours

Je sous-signé(e) :

Nom	
Prénom	
Service	

Souhaite bénéficier d'une absence au titre du don de jour mise en place dans l'entreprise.

Nombre de jours prévisionnels demandés*	
Période(s) prévisionnelle(s) d'utilisation des don	Du ... au ...
	Du ... au ...
	Du ... au ...
	Du ... au ...
* pour mémoire, les limites d'utilisation des dons sont les suivantes (à compléter en fonction des choix fait dans l'entreprise)	

Rappel des règles relatives au bénéficiaire de don de jours :

- le salarié devra, au préalable, avoir épuisé tous ses jours de repos notamment les suivants : les jours de congés payés non imposés par l'employeur ou par la loi, les éventuels jours de repos prévu au sein de l'entreprise (ex jours de RTT), les jours de congés supplémentaires issus de la convention collective (exemple jour d'ancienneté) et de l'ensemble des accords ou des usages applicables au sein de l'entreprise, les jours placés en CET
- Le salarié s'engage à informer son employeur en cas d'amélioration de la santé du proche aidé, qui ne rendrait plus indispensable une présence soutenue du parent et des soins contraignants
- la demande doit être accompagnée :
 - o d'un certificat du médecin qui suit le proche aidé justifiant (dans le respect du secret médical) de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants,
 - o et de tout document attestant du lien de parenté avec le proche aidé.

Date	
Signature précédée de la mention « lu et approuvé »	

Attribution de jours pour enfants malades

Accord du 30 juin 2021

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Polyvia.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Chimie Énergie ;

CFE CGC Chimie ;

FEDECHIMIE CGT FO ;

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2 **Objet**

Le présent accord a pour objet l'attribution de jours aux salariés dont les enfants seraient malades et dont la présence du salarié tel que défini à l'article 3 est indispensable auprès de l'enfant.

Article 3 **Attribution de jours pour enfants malades**

Une autorisation d'absence rémunérée est attribuée à un salarié, personne physique qui assume la charge effective et permanente de l'enfant au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans.

Cette autorisation d'absence est attribuée dans les conditions cumulatives suivantes :

- 3 jours maximum par salarié et par année civile quel que soit le nombre d'enfants ;
- Rémunération de ces jours à hauteur de 80 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé ;
- Possibilité de fractionner 1 jour en demi-journée.

Le salarié doit informer l'employeur de son absence dans les meilleurs délais et transmettre à ce dernier dans les 48h heures un certificat médical au nom de l'enfant justifiant son état de santé.

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les dispositions existantes dans les entreprises qui prévoient déjà un droit à absence rémunérée pour enfant malade ou hospitalisé, mais peuvent les compléter.

Les dispositions du présent accord ne font pas obstacle à l'application de l'article L 1225-61 du code du travail.

Article 4 **Durée et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet auprès du Ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension par la partie la plus diligente. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Attribution de jours de repos pour seniors

Accord du 18 avril 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

POLYVIA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Dans le cadre de son engagement à promouvoir le bien-être au travail et à favoriser une gestion des carrières adaptée aux différentes phases de la vie professionnelle, la branche de la plasturgie souhaite renforcer les mesures d'accompagnement des salariés dits «seniors». Ces dispositions visent à prendre en compte les besoins spécifiques des ces collaborateurs, tout en garantissant un maintien de leur employabilité, un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi qu'une transition vers la retraite dans les meilleures conditions.

Ainsi, l'attribution de jours de repos constitue une mesure clé de cet accord, en réponse aux attentes des salariés seniors. Ces jours de repos visent à reconnaître l'engagement et la contribution de ces collaborateurs tout au long

de leur carrière, et à leur offrir une meilleure qualité de vie en aménageant leur temps de travail.

Cet accord s'inscrit également dans une démarche de responsabilité sociale et d'amélioration des conditions de travail, en adéquation avec les évolutions démographiques et les enjeux d'attractivité de la branche. Les modalités de cette attribution seront définies dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et permettront une mise en œuvre équitable pour l'ensemble des salariés concernés.

Ce préambule traduit pour organisations syndicales de salariés et organisations patronales de la branche de la plasturgie la volonté de créer un environnement de travail inclusif et durable, valorisant l'expérience des salariés seniors et favorisant un vieillissement actif au sein de son secteur.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet l'attribution de jours de repos en fonction de l'âge du salarié.

Article 3

Attribution de jours de repos pour les seniors

Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales signataires conviennent qu'il est accordé des jours de repos supplémentaires pour les salariés seniors.

À compter du 1^{er} juin 2025, les entreprises attribueront les jours de repos suivants :

- 1 jour pour tout salarié de 58 ans et de 59 ans ;
- 2 jours pour tout salarié de 60 ans et plus.

Ces jours de repos ne seront pas octroyés en cas d'absence, quelle qu'en soit le motif, du salarié pendant une période continue de 12 mois précédant l'acquisition, soit du 1^{er} juin de l'année N – 1 au 31 mai de l'année N.

Les dispositions du présent accord s'appliquent si elles sont plus favorables que des dispositions, éventuellement prévues en entreprises attribuant des jours de repos liés à l'âge.

Article 4

Prise des jours de repos

Les jours ainsi accordés doivent être pris au cours d'une période de 12 mois définie par l'entreprise ; à défaut de règle fixée en entreprise, cette période de 12 mois débute au 1^{er} juin de l'année N.

Au terme de cette période, les jours non pris sont perdus.

Les dates de prise de ces jours de repos seront déterminées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Ces jours de repos correspondent à une journée de travail du salarié peu importe le rythme de travail. Ces jours ne peuvent pas être proratisés.

La prise de ces jours n'entraîne pas de perte de rémunération et est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié.

En cas de rupture du contrat de travail, ces jours de repos non pris ne seront pas indemnisés.

Article 5

Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet auprès du Ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension par la partie la plus diligente. Il entrera en vigueur au 1^{er} juin 2025.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

