**PROJET D’ACCORD SUITE A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L’ENTREPRISE**

**Entre :**

La société Qualipac Chartres, située Les vignes de la coquetterie, 28630 Nogent le Phaye, identifiée sous le numéro 822 718 300 RCS Chartres représentée par M.. en qualité de Directeur d’Usine,

D’une part ;

**Et :**

Les élus non mandatés de la Délégation Unique du Personnel (D.U.P.),

D’autre part ;

**Préambule**

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et la valeur ajoutée, les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises les 12, 15 et 28 février 2018 afin d’aborder les thèmes de négociation prévus par les dispositions de l’article L. 2242-5 du Code du Travail.

La Direction propose de renégocier et/ou d’acter l’ensemble des dispositions, accords, engagements unilatéraux, usages relatifs au temps de travail et aux accessoires de rémunération.

Les dispositions sur ces sujets, issues de la négociation annuelle obligatoire seront inscrites dans des annexes spécifiques du présent accord et seront valables pour une durée indéterminée.

Elles remplaceront et annuleront toutes les dispositions résultant des accords collectifs et usage en vigueur au sein de l’Entreprise, portant sur des sujets faisant l’objet du présent accord.

Ainsi, à l’issue des réunions de négociation il a été convenu des dispositions suivantes :

**Article 1 – Champs d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des collaborateurs de la Société Qualipac Chartres présents au 31 décembre 2017 et appartenant encore à l’effectif de l’entreprise à la date de mise en œuvre de la politique salariale (mars 2018).

**Article 2 – Rémunération**

**2-1 : Salaires de base.**

Les parties ont convenu d’une mesure d’augmentation générale des salaires des collaborateurs non cadres de 0,4% à compter du 1er mars 2018.

Par ailleurs, la Direction informe la délégation que, sur l’année 2018, un budget spécifique de 0,5% sera consacré aux mesures d’augmentations individuelles concernant l’ensemble des personnels non cadres.

En effet, des repositionnements ont été identifiés et des évolutions de fonction anticipées pour accompagner les évolutions de notre organisation. Cette enveloppe spécifique sera également utilisée pour accompagner ces évolutions et/ou mobilités internes.

Au cours de ces négociations, la Direction a souligné l’engagement des collaborateurs et rappelé son attachement à une politique de rémunération la plus à même de rétribuer l’engagement et la performance des collaborateurs sur l’année 2017 tout en les encourageant à s’inscrire dans la même dynamique pour l’année 2018.

Il est nécessaire de continuer à ouvrir des perspectives et à accélérer le développement des compétences, tout en pratiquant une politique d’augmentation générale afin de saluer l’attitude du personnel en 2017 et de continuer à l’encourager en 2018.

Conformément aux engagements pris dans le cadre de la présente négociation, la Direction s’engage à porter une attention particulière aux collaborateurs positionnés sur les coefficients 700 et 710, en mettant tout en œuvre pour favoriser leur évolution effective lorsque cela est possible.

Un budget d’augmentation individuelle sera alloué aux salariés cadres. Ils bénéficieront uniquement de mesures individuelles et ce, à compter du 1er mars 2018.

**2-2 Accessoires de rémunération**

Suite à la mise en cause automatique de l’ensemble des conventions et accords collectifs applicables au sein de l’établissement Qualicosmetics Nogent aux collaborateurs dont le contrat de travail a été transféré au sein de la société Qualipac Chartres par l’effet des dispositions de l’article L.2261-14 du Code du travail, il a été convenu de revoir les dispositions des différents accords relatifs ou d’acter les différents usages ou engagements unilatéraux relatifs à ces sujets.

Ainsi la Direction acte par exemple l’évolution des montants des primes de panier jour, ticket restaurant et prime de transport à compter du 1er mars 2018.

Figurent en annexe les dispositions suivantes :

* 5 : Prime de panier jour– Tickets restaurant – Prime d’auto contrôle
* 6 : Prime de panier nuit
* 7 : Rappel de salaire minima
* 8 : Prime d’équipe – Prime d’ARTT – Prime de productivité
* 9 : Prime de transport

L’ensemble de ces accords figurant en annexes fait l’objet d’un suivi annuel par une commission composée de 4 représentants titulaires de la Délégation unique du Personnel et de deux représentants de la Direction.

Les dispositions de ces annexes sont conclues pour une durée indéterminée à compter du 1er mars 2018.

**Article 3 - Intéressement**

En vertu de l’accord conclu le 27 juin 2017, il est indiqué que les indicateurs, tels que définis au budget pour l’année 2018, sont les suivants :

Marge OPérationnelle (M.O.P.) :

On Time In Full (O.T.I.F.) :

Taux de Fréquence 1 (TF1) :

**Article 4 – Temps de travail**

4 – 1 Organisation du temps de travail sur l’année

Comme chaque année, des dates sont envisagées de fermetures estivales et d’hiver, proposées en fonction des impératifs de production et de service.

Les périodes de fermeture du site liées à l’activité et aux impératifs clients et de service peuvent être amenées à être modifiées.

Fermeture estivale : du lundi 6 août matin au dimanche 26 août 2018.

Fermeture d’hiver du vendredi 24 matin au dimanche 31 décembre 2018.

Jours de RTT « employeur » lundi 30 avril (nuit), les 7, 9 et 11 mai, lundi 21 mai 2018, vendredi 2 novembre 2018.

4 -2 Aménagement du temps de travail

Suite à la mise en cause automatique de l’ensemble des conventions et accords collectifs applicables au sein de l’établissement Qualicosmetics Nogent aux collaborateurs dont le contrat de travail a été transféré au sein de la société Qualipac Chartres par l’effet des dispositions de l’article L.2261-14 du Code du travail, il a été convenu de reprendre les dispositions de l’accord du 31/01/2001 relatif à l’aménagement et la réduction du temps de travail dans le cadre de la Loi Aubry II du 19 janvier 2000.

Ainsi figurent en annexe les dispositions suivantes :

* 1 : Aménagement du temps de travail
* 2 : Modalités de mise en place d’une équipe de suppléance
* 3 : Mise en place et rémunération d’un dispositif d’astreinte
* 4 : Compte Epargne Temps

Les dispositions de ces annexes sont conclues pour une durée indéterminée à compter du 1er mars 2018.

L’ensemble de ces accords figurant en annexes fait l’objet d’un suivi annuel par une commission composée de 4 représentants titulaires de la Délégation unique du Personnel et de deux représentants de la Direction.

**Article 5 – Divers**

La Direction rappelle qu’une négociation sur la Qualité de vie au travail a été ouverte au niveau du groupe.

Cette négociation comporte un volet relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour ce qui est de l’emploi de personnel en situation de handicap, la société respecte à ce jour ses obligations

**Article 6 – Entrée en vigueur et durée d’application de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an à compter du 1er mars 2018 au 31 décembre 2018.

**Article 7 – Publicité de l’accord**

Conformément aux dispositions légales, le présent accord et ses annexes seront déposés en deux exemplaires signés des parties, l’un remis auprès de la DIRECCTE compétente, et l’autre au secrétariat greffe du conseil de prud’hommes de Chartres.

Une version sur support électronique sera communiquée à la DIRECCTE.

Un exemplaire original du présent accord sera remis à chacune des parties signataires.

Enfin, le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d’affichage.

Fait à Nogent le Phaye, le 28/02/2018

Pour la société Qualipac Chartres, Pour la Délégation Unique du Personnel,

Les membres titulaires,

– Titulaire sans étiquette

– Titulaire sans étiquette

, Suppléante sans étiquette (en remplacement de,  absente)

, Titulaire sans étiquette

, Titulaire C.G.T.

**ANNEXE 1**

**AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Suite à la mise en cause automatique de l’ensemble des conventions et accords collectifs applicables au sein de l’établissement Qualicosmetics Nogent aux collaborateurs dont le contrat de travail a été transféré au sein de la société Qualipac Chartres par l’effet des dispositions de l’article L.2261-14 du Code du travail, il a été convenu de revoir les dispositions des différents accords relatifs ou d’acter les différents usages ou engagements unilatéraux relatifs à ces sujets. L’aménagement du temps de travail en fait partie.

1. **Champ d’application : population concernée**

Article 1.1 – Unités et services concernés

Le présent accord concerne l’ensemble du personnel de l’entreprise QUALIPAC CHARTRES, que les personnels aient un statut en C.D.I. ou en C.D.D.

Article 1.2 – Personnes exclues

L’accord ne s’applique pas aux Cadres Dirigeants définis à l’article 5.1.1. ci-dessous.

Article 1.3 – Modalités particulières à certaines catégories de salariés

Compte tenu de la législation en vigueur, des dispositions particulières sont prévues dans le présent accord, pour deux catégories de salariés :

- Les cadres autonomes

- Les salariés à temps partiel, y compris ceux qui travaillent en cycle et dont le temps de travail hebdomadaire moyen est inférieur ou égal à 35h.

1. **Durée effective du temps de travail**

Article 2.1 – Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est défini conformément à l’article L. 3121-1 du Code du travail, à savoir que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l’employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Il existe d’autres temps rémunérés et non travaillés assimilés à du temps de travail effectif pour l’appréciation de la durée du travail définies selon la loi en vigueur.

Article 2.2- Repos quotidien

Conformément aux dispositions de l’article D.3131-1 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. 3131-1 et D.3131-5 du code du travail, il pourra être réduit à 9 heures conformément aux dispositions conventionnelles:

- Pour des activités caractérisées par la nécessité d’assurer une continuité du service (permutation de poste),

- En cas de travaux urgents liés à la sécurité et à l’environnement et à la réparation des accidents survenus aux matériels et aux bâtiments.

Les salariés dont le repos quotidien sera inférieur à 11 heures à la demande de l’employeur, devront bénéficier d’une contrepartie en temps de repos égal à l’amplitude de la réduction imposée.

Si la réduction quotidienne est inférieure à 11 heures sans pouvoir être inférieure à 9 heures, à la demande du salarié, et que cette demande a été acceptée par le Responsable Hiérarchique, la réduction du repos quotidien ne donnera pas lieu à une contrepartie en temps de repos.

Article 2.3- Réduction du temps de travail

La R.T.T. est appliquée selon les modalités définies à l’article 2.4 ci-dessous.

Afin de calculer le repos de chaque salarié, il a été défini le nombre de semaines travaillées dans l’année, soit 45.6 semaines suivant le calcul ci-après :

365 jours – 52 semaines – 30 CP ouvrables – 9 jours fériés ne correspondant pas à un dimanche

= 274 jours divisés par 6 (6 jours correspondant à une semaine en jours ouvrables)

= 45.6 semaines travaillées par an

Chaque salarié travaille en moyenne 35 heures de temps de travail effectif sur 45.6 semaines, soit 1596 heures par an en tenant compte d’un droit complet à congés payés, selon la formule d’A.R.T.T. définie à l’article 2.4 ci-dessous.

Article 2.4- Formule d’A.R.T.T.

La formule s’étend sur le plan de l’organisation du travail du lundi au vendredi à l’ensemble de l’entreprise.

1. Pour les salariés en journée à 35 heures hebdomadaire de T.T.E. (Temps de Travail effectif) réparties sur 5 jours de manière égale ou inégale dans les services ou fonction à effectif unique dans le cas où il n’y a pas de polyvalence possible avec un autre service ou une autre fonction. Avec cette formule aucun jour de repos lié à la R.T.T. ne peut être octroyé.

2. Pour les salariés en journée avec un temps de travail effectif hebdomadaire à 37h50 centièmes (= 37h30 minutes) et attribution de 15.5 jours de repos ouvrés appelés dans le présent accord « J35 ».

Les 15.5 jours ouvrés sont issus du calcul suivant :

37.5h\*45.6 semaine=1710h-1596h=114h/(37.5h/5j)=15.2 jours par an

3. Pour les salariés en équipe : horaire hebdomadaire de présence sur 40 heures sur 5 jours comprenant 50 centièmes (=30 minutes) de pause payée non comptabilisée en temps de travail effectif, placée pendant la durée du poste, donnant lieu à 37h50 centièmes (=37h30 minutes) de temps de travail effectif hebdomadaire. Les 35h en moyenne sur l’année sont obtenus par l’octroi de 15.5 jours de repos ouvrés appelés dans le présent accord « J35 ».

Les 15.5 jours ouvrés sont issus du calcul indiqué dans la formule 2 du présent article.

Article 2.5 – Attribution du nombre de « J35 »

La totalité des « J35 » sont attribués pour une année complète de travail effectif allant du 1/01 au 31/12 de chaque année.

Les congés payés annuels, les jours fériés sont considérés comme du temps de travail effectif pour l’attribution des « J35 ».

Les « J35 » sont acquis de la manière suivante :

1. « J35 » toutes les 2 semaines dans la limite de 15.5 jours par an à l’exception des 3 derniers « J35 » à acquérir qui le seront pour le premier début octobre, le deuxième début novembre et le dernier début décembre.

2. Chaque « J35 » acquis l’est à 50% pour le salarié et à 50% pour l’employeur.

Afin de permettre une anticipation des compteurs, en novembre les salariés ont acquis la totalité des compteurs au 31/12. Une régularisation est faite en décembre par rapport aux absences non assimilées à du travail effectif.

Il est possible d’anticiper les absences en « J35 » afin de les solder pour le 31/12 et de les planifier sur l’année en cours ;

Article 2.6 – Modalités de prise des « J35 » et incidences sur les autres types de repos.

1. Répartition initiative employeur / initiative salarié :

Les 15.5 jours de « J35 » se décomposent de la façon suivante :

- 8 jours ouvrés sont à l’initiative des salariés, avec possibilité de les accoler

- 7.5 jours ouvrés sont à l’initiative de l’employeur avec possibilité de les accoler.

2. Découpage des « J35 »

50% des « J35 », à l’initiative du salarié comme à l’initiative de l’employeur peuvent être posés par ½ journée.

3. Préavis des « J35 »

Un préavis de 15 jours calendaires est à respecter pour poser un ½ ou plusieurs « J35 ». Cette demande doit être validée par le responsable de service.

En cas de modifications des dates prévues par l’employeur pour la prise des « J35 », le délai minimum de 7 jours ouvrables de prévenance pourra être réduit à 2 jours en cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles telles que :

- Travaux urgents liés à la sécurité des bâtiments et des personnes,

- Difficultés d’approvisionnement par nos fournisseurs ayant une incidence sur nos délais de livraisons clients,

- Problèmes techniques de matériels, pannes,

- Absentéisme collectif anormal lié à la maladie.

Sur présentation d’un document officiel attestant soit un décès d’un membre de la famille, un accident de trajet du salarié, un accident d’enfant de salariés, un enfant malade, il n’est pas institué un délai de prévenance pour la pose des « J35 » dont dispose le salarié.

4. Nombre maximum des salariés en repos « J35 » en même temps

Le nombre maximum des salariés en « J35 » à leur demande, en même temps, est au plus d’1/4 par type de qualification.

La prise des « J35 » doit être validée par le responsable hiérarchique et la réponse est rendue 15 jours avant la date prévue de prise du ou des « J35 ».

Cependant, il sera laissé à la libre appréciation des chefs de service la possibilité d’augmenter le nombre à 1/3 par type de qualification ou de déroger à la règle des périodes d’exclusion, afin de tenir compte d’événements exceptionnels.

Si le nombre de demandes pour un même jour ou plusieurs jours est supérieur à un ¼ par type de qualification, il sera mis en application la règle suivante d’attribution du « J35 », composée de quatre critères objectifs :

- Date de la demande,

- Situation familiale des salariés : enfants en âge scolaire, situation particulière de parents séparés avec jugement rendu instaurant une répartition entre les parents dans l’attribution des congés scolaires,

- Les possibilités de congés du conjoint sur présentation d’un document,

- L’ancienneté.

Si toutefois, un salarié a déjà été prioritaire deux fois au cours de l’année en application de ces critères, il ne pourra plus prétendre à une priorité lors de l’application suivante des critères.

5. Cumul avec les autres jours de repos

Les « J35 » peuvent être cumulés avec tous les jours de repos.

6. Solde des « J35 »

Tous les salariés sont tenus de prendre effectivement leurs « J35 » dans le courant de l’année civile.

Seul un transfert de « J35 » dans le cadre des modalités prévues dans l’annexe relative au Compte Epargne Temps est possible (cf annexe 4).

7. Renonciation aux jours de fractionnement

La réduction du temps de travail décrite dans le présent accord s’accompagne de la renonciation aux jours de fractionnement.

Suite au passage aux 35 heures, les salariés présents avant le 19/01/2001 avait 26 jours de congés payés au lieu de 25 jours ouvrés. Seuls les salariés présents avant le 31/01/2001 acquièrent un jour d’ancienneté au mois de juin.

**III. Modalités d’organisation du temps de travail**

Article 3.1 Le travail en équipe

Le travail est organisé sous forme d’une alternance des postes de jour et le cas échéant une alternance des postes de jour et du poste de nuit.

Conformément aux dispositions de l’article D 3131-2 du Code du Travail et en référence à la convention collective de la Plasturgie, le temps de pause est placé pendant la durée du poste entre deux périodes de temps de travail effectif.

Article 3.2 Agrandissement des plages horaires et développement de la polyvalence

Il est indispensable de développer la polyvalence au sein de chaque service, voire entre les services et d’étudier au cas par cas, des décalages horaires au sein des services, afin d’élargir les plages horaires d’ouverture des services. Ces décalages horaires relèvent du pouvoir d’organisation de l’employeur, dans le cadre d’horaires individuels ou collectifs. Ils seront discutés avec l’ensemble des collaborateurs des services concernés, afin de tenir compte à la fois des besoins de services, mais également des contraintes des salariés.

**IV. Régime des heures supplémentaires et décompte des heures**

1. Régime des heures supplémentaires

A compter de la mise en place effective de la réduction du temps de travail et en application du régime légal, les heures réalisées au-delà des temps de travail effectifs hebdomadaires définis à l’article 2.4 du présent accord (37h50) sont majorées de 25% les 8 premières heures et de 50% au-delà.

Toute modification ultérieure du régime légal des heures supplémentaires annulera et remplacera le dispositif prévu au paragraphe précédent.

A la demande du salarié les heures supplémentaires réalisées au cours du mois écoulé, peuvent donner lieu à un droit à un repos compensateur de remplacement. Dans ce cas, conformément à la législation en vigueur, les heures supplémentaires transformées en repos compensateur de remplacement ne s’imputeront pas sur le contingent annuel d’heures supplémentaires.

Le repos compensateur de remplacement peut être pris par journée, demi-journée, heures ou minutes, l’absence est validée par le responsable hiérarchique.

1. Décompte et contrôle du temps de travail

En application de l’article D. 3171-8 du Code du Travail, le temps de travail est décompté et contrôlé par un moyen de système de badgeage pour l’ensemble du personnel hors Cadres dirigeants et autonomes.

Le badgeage s’effectue à la minute et sur la base des heures réellement travaillées. Toutefois, il n’est pas tenu compte des prises de poste anticipées à l’initiative du salarié.

De plus les pauses n’étant pas considérées comme du temps de travail effectif, les salariés devront badger au départ et retour de pause. Durant la pause les salariés peuvent quitter l’établissement, si un accident intervient il sera réglementé selon le code de la sécurité en vigueur.

**V. Les catégories spécifiques**

Article 5.1 – Les catégories Cadres

On peut distinguer trois catégories de Cadres :

1. Les cadres dirigeants

Il s’agit des Cadres dont l’importance des responsabilités implique une grande indépendance dans l’organisation de leur emploi du temps et qui sont habitués à prendre des décisions de façon largement autonome.

La nature de leurs fonctions et les responsabilités qu’ils exercent ne se prêtent en effet ni à la définition d’un horaire de travail précis, ni à la mise en œuvre d’un contrôle de présence régulier.

Ils ne sont pas concernés par la législation sur la durée du temps de travail et sont donc exclus de présent accord.

En ce qui concerne le Directeur d’Usine, compte tenu de la délégation de pouvoir dont il dispose, du fait qu’il représente l’employeur, il est considéré comme un cadre Dirigeant.

Toutefois, compte tenu de sa fonction, telle qu’une disponibilité élargie en cas d’incident dans l’Entreprise, il bénéficie en contrepartie de 5 jours ouvrés de « J35 ».

2. Les cadres intégrés

Peuvent être considérés comme cadres intégrés dans une équipe de travail, les Cadres nécessairement sédentaires occupés selon l’horaire collectif et pour lesquels, l’horaire ne peut être prédéterminé.

Leurs temps de travail seront contrôlés de la même manière que les non-cadres et ils relèvent de l’article 2.4 du présent accord.

3. Les cadres autonomes

Il s’agit des Cadres qui bénéficient d’une autonomie dans la gestion de leur temps de travail compte tenu de leurs responsabilités et dont la durée de travail ne peut être prédéterminée. Leurs horaires ne sont pas contrôlables et leur temps de travail est aléatoire en fonction des missions.

Leurs temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés et la R.T.T. sera organisée en réduisant le nombre de jours travaillés par l’attribution de jours de repos supplémentaires. Ils bénéficient d’une convention individuelle de forfait en jours établies sur la base annuelle.

Ainsi pour une année complète de travail effectif dans l’Entreprise, le nombre de journées travaillées dans l’année ne peut être supérieur à 216 jours.

Ils bénéficient pour une année complète de présence effective et compte tenu d’un droit complet à congés payés, de 14 jours ouvrés de repos.

Les 14 jours de repos doivent être pris avant le 31/12 de chaque année.

Les jours de repos sont acquis en début d’année et seront proratisés en fonction des absences considéré comme du temps de travail non effectif selon la loi en vigueur ou des entrées / sorties du Cadre.

5 jours en « J35 » peuvent être accolés, les 9 autres sont pris obligatoirement à raison d’un « J35 » ou de deux ½ journées par mois.

Les « J35 » ne peuvent être posés pendant la période de juillet et août, sauf cas exceptionnel accordé par le responsable hiérarchique. Et en cas d’arrivée en cours d’année, le cadre autonome n’ayant pas assez de congés payés pour couvrir la période de fermeture éventuelle du site.

Les cadres autonomes ne sont pas soumis aux dispositions des articles R. 3122-4 et R3121-11 du Code du travail. Ils doivent cependant veiller à l’organiser leur temps de présence de manière à respecter un temps de repos quotidien de 11 heures et un temps de repos hebdomadaire de 35h consécutives, étant précisé qu’aucun temps de travail ne pourra être exigé de leur part pendant ces temps de repos.

Conformément à la législation en vigueur, le Cadre Autonome signera en début d’année un planning récapitulatif faisant apparaitre le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillés ainsi que la qualification de ces jours de repos (CP/J35…).

Ce document sera établi par le service des ressources humaines et validé par le Cadre autonome une fois par an. Ce document sera conservé dans le dossier du salarié et pourra être présenté en cas de contrôle de l’inspection du travail.

Une fois par an, chaque cadre autonome bénéficie d’un entretien avec son responsable hiérarchique où seront abordés l’organisation, la charge de travail, l’équilibre vie professionnelle/vie privée…

Article 5.2 – Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel ne bénéficient pas de « J35 », leur temps de travail étant inférieur à la durée légale du travail.

**VI – Entrée en vigueur, durée d’application et suivi de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er mars 2018.

Il fait l’objet d’un suivi annuel par une commission composée de 4 représentants titulaires de la Délégation unique du Personnel et de deux représentants de la Direction.

**VII :  Clause de révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une ou les parties signataires conformément aux dispositions légales et sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions du code du travail. La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l’initiative de chacune des parties.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque partie intéressée. À ce titre, la partie souhaitant une révision devra transmettre aux autres parties signataires ou adhérentes, au moins un mois avant l’ouverture de la négociation, un relevé écrit des points sur lesquels porte son projet de révision.».

Fait à Nogent le Phaye, le

Pour la société Qualipac Chartres, Pour la Délégation Unique du Personnel,

Les membres titulaires,

– Titulaire sans étiquette

– Titulaire sans étiquette

, Suppléante sans étiquette (en remplacement de  absente)

, Titulaire sans étiquette

, Titulaire C.G.T.

**ANNEXE 2**

**MODALITES DE MISE EN PLACE D’EQUIPE DE SUPPLEANCE**

Suite à la variation parfois très importante et très rapide de charge de travail, il peut arriver sur certains process que la demande client dépasse les capacités de production selon l’organisation en vigueur de la société (2X8+nuit).

L’importance de satisfaire la demande client est d’autant plus grande que Qualipac Chartres a besoin de chiffre d’affaires qu’elle doit renouveler chaque année de façon conséquente. Il est donc essentiel d’être en mesure de capter le chiffre d’affaires lorsqu’il se présente.

Il a donc été convenu d’acter la mise en œuvre de travail en équipe de suppléance lorsque les circonstances de travail le justifient, et ce, dans les conditions suivantes.

Ces dispositions peuvent concerner l’ensemble des services, y compris les fonctions support (qualité, supply-chain…).

Cet accord régit toutes les mises en œuvre dans les conditions définies.

Article 1 : Mise en place et arrêt d’équipes de suppléance dite de Week-end

Conformément aux dispositions des accords de branche applicables dans l’Entreprise (accord du 13 octobre 1995 au niveau de la Plasturgie) des équipes de suppléance pourront être mise en place dans l’Entreprise, dans le cadre du travail en continu.

Ces équipes de suppléances constituées sur la base du volontariat selon les compétences et aptitudes à tenir les postes et sous réserve d’aptitude médicale pour les horaires de nuit. Elles seront complétées par des recrutements extérieurs.

Ces équipes de suppléance pourront être mise en place pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée.

Cette mise en place fera l’objet d’une information et consultation des instances représentatives du personnel (D.U.P. à ce jour) au moins 2 semaines avant sa mise en œuvre.

Les personnes concernées bénéficieront d’un délai de 10 jours calendaires lors du passage en équipe de suppléance Et/ou du retour en horaire de semaine.

Le retour à un horaire semaine pourra se faire pour les salariés en équipe de suppléance sous réserve d’un écrit remis en main propre ou envoyé en recommandé avec accusé de réception à la Direction, d’un délai de prévenance de un mois calendaire et d’un motif légitime.

Sans notification de changement, il y a reconduction tacite pour les équipes en suppléance.

Article 2 : Organisation du travail

Conformément à l’article L3132-6 du code du travail, les équipes de suppléance seront occupées pendant le week-end ou les jours de repos accordés aux salariés de semaine. Ceci inclut les jours fériés hors le 1er mai, le 25 décembre et le 1er janvier.

Les 25 décembre et le 1er mai pourront être travaillés à la demande expresse de l’employeur après consultation des élus des instances représentatives du personnel dans des cas de circonstances exceptionnelles, telles que, entre autres, risque de mise en rupture du Clients, retards importants de livraisons ayant dégradé les relations commerciales avec le Client.

Les horaires seront d’une amplitude de 12h.selon les horaires affichés. La durée du travail excèdera 10h et pourra aller jusqu’à 12H.

En cas de mise en place de deux équipes de suppléance, celles-ci seront fixes ou alternées entre horaires du matin débutant à 5h et horaires du soir débutant à 17h en fonction du volontariat et des nécessités de service.

Un temps de pause de 45 minutes par poste sera accordé. Ce temps est exclu du temps de travail effectif.

Les personnes de l’équipe de suppléance peuvent être amenées à revenir en semaine en plus de l’horaire défini pour des formations (notamment au niveau technique, sécurité…), participer à des groupes de travail. Cette présence ne pourra excéder 2 jours par semaine et sera rémunérée et/ou récupérée au taux normal, en plus de la rémunération habituelle.

En aucun cas, la présence supplémentaire ne peut conduire à remettre en cause le repos de 35h hebdomadaires (24h hebdomadaire et 11h quotidien).

Les salariés des équipes de suppléance bénéficieront des mêmes droits que les salariés travaillant en semaine et bénéficieront d’une priorité pour occuper des postes disponibles en semaine, dans le cas où les équipes de suppléances mises en place soient à durée indéterminée.

Toutefois, le temps de travail des salariés de suppléance étant inférieur à 35 heures, les salariés cesseront de bénéficier des « J35 » à compter de leur intégration dans l’équipe de suppléance.

Article 3 : Modalités de rémunération

Les salariés en équipe de suppléance bénéficieront d’une rémunération égale à celle des salariés occupés en semaine pour une durée hebdomadaire de 35 heures, ainsi que d’une prime forfaitaire par week-end effectivement travaillé de 50 (cinquante) euros.

Article 4 : Entrée en vigueur, durée d’application et suivi de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er mars 2018.

Il fait l’objet d’un suivi annuel par une commission composée de 4 représentants titulaires de la Délégation unique du Personnel et de deux représentants de la Direction.

Article 5 :  Clause de révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une ou les parties signataires conformément aux dispositions légales et sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions du code du travail. La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l’initiative de chacune des parties.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque partie intéressée. À ce titre, la partie souhaitant une révision devra transmettre aux autres parties signataires ou adhérentes, au moins un mois avant l’ouverture de la négociation, un relevé écrit des points sur lesquels porte son projet de révision.».

Fait à Nogent le Phaye, le

Pour la société Qualipac Chartres, Pour la Délégation Unique du Personnel,

Les membres titulaires,

– Titulaire sans étiquette

– Titulaire sans étiquette

, Suppléante sans étiquette (en remplacement de,  absente)

, Titulaire sans étiquette

, Titulaire C.G.T.

**ANNEXE 3**

**MISE EN PLACE ET REMUNERATION DU DISPOSITIF D’ASTREINTE**

Afin d’assurer la sécurité des personnes, des machines, des bâtiments ou pour le besoin de la production, un système d’astreinte est mis en place dans la société.

Article 1 Champs d’application – population concernée

Ces dispositions concernent les salariés en contrat à durée indéterminée ou déterminée des services de maintenance ou autres (production, qualité…) en fonction des nécessités de service

Article 2 : Définition et organisation de la période d’astreinte

Conformément à l’article R 3122-7 du Code du travail, la période d’astreinte s’entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l’employeur, a l’obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d’être en mesure d’intervenir pour effectuer un travail au service de l’entreprise.

La période d’astreinte ne constitue pas du temps de travail effectif à l’exception du temps d’intervention.

L’astreinte est assurée pour une semaine, week-end compris y compris, à tour de rôle par chaque membre des services sollicités, Responsable de services compris, s’ils en ont la technicité.

Un calendrier d’astreinte mis en place mensuellement par le responsable du service maintenance est communiqué à tous les services. Il regroupe les personnes du service maintenance, mais également si nécessaire toutes les personnes des autres services amenées à effectuer des astreintes.

Sur ce planning figure le numéro du portable d’astreinte à joindre en cas de problème.

La mise en place d’un planning d’astreinte ne modifie pas le contrat de travail des salariés.

Article 3 : Définition et organisation de la période d’astreinte

Le salarié d’astreinte percevra, à ce titre, une prime d’un montant de 150 euros par semaine qu’il y ait intervention de sa part ou non.

Si au cours d’un même mois, un même salarié effectue deux semaines d’astreinte il percevra 150 euros \* 2 semaines soit 300 euros.

Les temps d’intervention sur site et le temps de trajet domicile/travail sont rémunérés en application de la législation relative aux heures supplémentaires et bénéficient de toutes les majorations éventuelles pour travail de nuit (entre 21h et 6h), dimanche, jours fériés conformément à la législation en vigueur.

Le temps de trajet domicile/entreprise est rémunéré sur une base minimum de une heure aller/retour.

Article 4 : Entrée en vigueur, durée d’application et suivi de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er mars 2018.

Il fait l’objet d’un suivi annuel par une commission composée de 4 représentants titulaires de la Délégation unique du Personnel et de deux représentants de la Direction.

Article 5 :  Clause de révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une ou les parties signataires conformément aux dispositions légales et sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions du code du travail. La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l’initiative de chacune des parties.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque partie intéressée. À ce titre, la partie souhaitant une révision devra transmettre aux autres parties signataires ou adhérentes, au moins un mois avant l’ouverture de la négociation, un relevé écrit des points sur lesquels porte son projet de révision.».

Fait à Nogent le Phaye, le

Pour la société Qualipac Chartres, Pour la Délégation Unique du Personnel,

Les membres titulaires,

– Titulaire sans étiquette

– Titulaire sans étiquette

, Suppléante sans étiquette (en remplacement de,  absente)

, Titulaire sans étiquette

, Titulaire C.G.T.

**ANNEXE 4**

**COMPTE EPARGE TEMPS**

Suite à la mise en cause automatique de l’ensemble des conventions et accords collectifs applicables au sein de l’établissement Qualicosmetics Nogent aux collaborateurs dont le contrat de travail a été transféré au sein de la société Qualipac Chartres par l’effet des dispositions de l’article L.2261-14 du Code du travail, il a été convenu de revoir les dispositions des différents accords relatifs ou d’acter les différents usages ou engagements unilatéraux relatifs à ces sujets. L’accord relatif au Compte Epargne Temps en fait partie.

Article 1 – Champ d’application : population concernée

Les présentes dispositions s’appliquent à l’ensemble des salariés titulaires d’un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, dès lors qu’ils remplissent les conditions fixées ci-après pour en bénéficier.

Article 2 – Ouverture du C.E.T.

Le compte épargne temps est régi par les dispositions des articles L. 3141-3 du Code du travail. Il s’agit d’un mécanisme volontaire qui nécessite l’adhésion individuelle du salarié.

Il est ouvert à toutes les catégories professionnelles sans conditions d’ancienneté, mais uniquement aux salariés âgés de plus de 45 ans désirant financer un départ à la retraite anticipée, dans le cadre d’une cessation d’activité.

Article 3 – Alimentation du compte épargne temps

Pour les salariés âgés de plus de 45 ans, le C.E.T. pourra être alimenté par :

- Les Congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables ou 8.5 jours ouvrés par an

- Les repos compensateur de remplacement (transformés en équivalent jour)

- Les « J35 » pour les cadres et non-cadres.

La totalité des jours affectés à l’alimentation du C.E.T. ne peut excéder 22 jours par an.

Pour l’alimentation de leur compte, un formulaire spécifique est rempli par le salarié et doit être transmis au service des Ressources Humaines :

- Pour les congés payés au plus tard le 30/04 de chaque année (pour les congés à prendre à partir du 1er mai de l’année)

- Pour les « J35 » salariés au plus tard le 15/11 de chaque année (pour les J35 restant à prendre avant le 31 décembre de l’année)

- Pour le repos compensateur au plus tard le 15 de chaque mois (pour les heures acquises le mois précédent).

Article 4 – Modalités d’utilisation

Les salariés souhaitant bénéficier d’un congé de cessation anticipée d’activité pourront le faire. L’information sera faite au service des Ressources Humaines par lettre remise en main propre ou en lettre recommandée avec AR en accolant les jours de CET pour anticiper la date de départ en retraite du salarié.

Article 5 – Valorisation du compte épargne temps

Le C.E.T. est exprimé en nombre de jours de repos. Au moment de la prise du congé, le salarié bénéficie d’une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ.

Article 6- Indemnisation du congé

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié sont versés comme une indemnité d’absence.

Article 7 – Liquidation du compte épargne temps en cas de non utilisation

En cas de mutation vers une autre société du Groupe deux cas sont possibles :

- Soit l’autre entité possède un C.E.T. dans ce cas le compte du C.E.T. est transféré et la gestion des comptes se fera par l’autre entité,

- Soit l’autre entité ne possède pas de C.E.T. le compte sera automatiquement soldé au moment de l’établissement du solde de tout compte et le salarié percevra une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis à la date de rupture. Il en sera de même pour une rupture du contrat de travail.

Article 8 : Entrée en vigueur, durée d’application et suivi de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er mars 2018.

Il fait l’objet d’un suivi annuel par une commission composée de 4 représentants titulaires de la Délégation unique du Personnel et de deux représentants de la Direction.

Article 9 :  Clause de révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une ou les parties signataires conformément aux dispositions légales et sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions du code du travail. La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l’initiative de chacune des parties.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque partie intéressée. À ce titre, la partie souhaitant une révision devra transmettre aux autres parties signataires ou adhérentes, au moins un mois avant l’ouverture de la négociation, un relevé écrit des points sur lesquels porte son projet de révision.».

Fait à Nogent le Phaye, le

Pour la société Qualipac Chartres, Pour la Délégation Unique du Personnel,

Les membres titulaires,

– Titulaire sans étiquette

– Titulaire sans étiquette

, Suppléante sans étiquette (en remplacement de,  absente)

, Titulaire sans étiquette

, Titulaire C.G.T.

**ANNEXE 5**

**PRIME DE PANIER JOUR - TICKETS RESTAURANT – PRIME D’AUTOCONTROLE**

Suite à la mise en cause automatique de l’ensemble des conventions et accords collectifs applicables au sein de l’établissement Qualicosmetics Nogent aux collaborateurs dont le contrat de travail a été transféré au sein de la société Qualipac Chartres par l’effet des dispositions de l’article L.2261-14 du Code du travail, il a été convenu de revoir les dispositions des différents accords relatifs ou d’acter les différents usages ou engagements unilatéraux relatifs à ces sujets. L’aménagement du temps de travail en fait partie.

Article 1 – Champ d’application : population concernée

Les présentes dispositions s’appliquent à l’ensemble des salariés titulaires d’un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, justifiant d’une ancienneté de 3 mois, dès lors qu’ils remplissent les conditions fixées ci-après pour en bénéficier.

Article 3 – Attribution d’indemnité de panier de jour

Les salariés travaillant en horaire d’équipe 2X8 (de journée) se verront attribuer une indemnité de panier de jour pour chaque journée effectivement travaillée, dès lors qu’ils auront été présents au minimum 6 heures consécutives sur la journée.

Les salariés travaillant en équipe de nuit sont exclus de ces dispositions.

Le nombre maximum d’indemnité de panier pour chaque période de paie sera de 10 Le calendrier des périodes de paie est fixé chaque année en début d’année et fait l’objet d’un affichage.

Ainsi, tout salarié qui aura travaillé au moins 10 jours sur la période de paie, en équipe 2X8, percevra 10 indemnités de panier de jour.

La justification du versement d’une indemnité de panier (qu’il s’agisse d’une indemnité de panier de jour ou de panier de nuit) réside dans l’impossibilité dans laquelle se trouve le salarié de prendre son repas aux heures habituelles du fait de son horaire de travail.

Ainsi, le versement d’une indemnité de panier se justifie dès lors que le salarié est présent sur la totalité de sa journée de travail (ou sur la période minimale continue de 6 heures – hors temps de pause non considéré comme du temps de travail effectif) et suit un horaire ne lui permettant pas de prendre son repas aux heures habituelles.

En conséquence, tout salarié absent, quel que soit le motif de son absence, ne perçoit pas d’indemnité de panier pour la journée où il est absent, la contrainte horaire n’existant plus.

Article 4 – Attribution de titre restaurant

Comme pour les paniers de jour, les salariés travaillant en horaire de journée se verront attribuer un titre restaurant pour chaque journée entière effectivement travaillée. En cas d’absence d’1/2 journée, aucun titre restaurant ne pourra être accordé au titre de cette journée.

Le nombre maximum de titre restaurant pour chaque période de paie sera de 10. Le calendrier des périodes de paie est fixé chaque année en début d’année et fait l’objet d’un affichage.

Ainsi, tout salarié qui aura travaillé au moins 10 jours sur la période de paie, en horaire de journée, percevra 10 titres restaurant.

Article 5 – Articulation entre indemnité de panier jour et titre restaurant en cas de changement d’horaire

Un salarié qui serait amené à travailler à la fois en équipe 2X8 et en horaire de journée sur une même période de paie ne pourra pas cumuler les 10 indemnités de panier de jour et les 10 titres restaurant.

Au total, il ne pourra percevoir au maximum que 10 indemnités de panier de jour ou 10 titres restaurant.

Les services administratifs de l’entreprise attribueront soit des indemnités de panier, soit des titres restaurant, en fonction de l’horaire sur lequel le salarié aura été affecté le plus longtemps au cours de la période.

Article 6 – Montant des indemnités de panier et des titres restaurant

L’indemnité de panier de jour aura une valeur nette de 2€. Elle ne sera pas assujettie à cotisations sociales, conformément aux dispositions fiscales actuellement en vigueur.

Le titre restaurant aura une valeur faciale nette de 4€. 2€ seront à la charge du salarié, et 2€ seront financés par l’entreprise (répartition 50/50). La participation de l’entreprise sera exonérée de cotisations sociales, conformément aux dispositions fiscales actuellement en vigueur.

Article 7 – Prime d’autocontrôle

Une prime mensuelle d’autocontrôle d’un maximum de 30 euros est versée à l’ensemble des personnels de production : opérateurs et conducteurs de machine ou de ligne qu’ils soient en équipe ou journée, et ce, proportionnellement au nombre de journées effectivement travaillées.

Les absences prévues par les dispositions conventionnelles et législatives telles que les congés payés, les repos compensateurs, les jours de RTT, les jours pour événements familiaux, les jours de formation, les heures utilisées au titre de leur(s) mandat(s) par les représentants du personnel, les absences autorisées payées, n’entraînent pas de dégressivité. Les absences indemnisées et consécutives à un accident de travail ou une maladie professionnelle entrainent une dégressivité selon le taux de maintien de salaire.

Ce montant mensuel de 30€ peut être également dégrevé selon les modalités figurant dans l’instruction Qualité I/NOG/QUA 0007.

Ce document est à disposition de chacun aux services Qualité et Ressources Humaines.

Article 8 – Modalités de paiement

Indemnité de panier de jour :

Chaque mois, les salariés travaillant en horaire d’équipe 2X8 perçoivent sur une ligne séparée de leur bulletin de paie le montant correspondant au nombre d’indemnité de panier de jour qui leur est dû au titre de la période de paie échue.

Titre restaurant :

Chaque fin de mois, avec la distribution du bulletin de salaire, les salariés travaillant en horaire de journée se voient remettre le nombre de titre restaurant qui leur est dû au titre de la période de paie échue.

Ils émargent une feuille attestant de la bonne remise de ces titres restaurant. Une ligne séparée sur le bulletin de salaire fait apparaître le nombre de titres restaurant attribués, ainsi que le montant de la participation du salarié, soit 2€ par titre restaurant.

Prime d’auto contrôle :

La prime est versée sur la paie du mois suivant celui auquel elle se rapporte.

Article 9 : Entrée en vigueur, durée d’application et suivi de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er mars 2018.

Il fait l’objet d’un suivi annuel par une commission composée de 4 représentants titulaires de la Délégation unique du Personnel et de deux représentants de la Direction.

Article 10 :  Clause de révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une ou les parties signataires conformément aux dispositions légales et sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions du code du travail. La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l’initiative de chacune des parties.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque partie intéressée. À ce titre, la partie souhaitant une révision devra transmettre aux autres parties signataires ou adhérentes, au moins un mois avant l’ouverture de la négociation, un relevé écrit des points sur lesquels porte son projet de révision.».

Fait à Nogent le Phaye, le

Pour la société Qualipac Chartres, Pour la Délégation Unique du Personnel,

Les membres titulaires,

– Titulaire sans étiquette

– Titulaire sans étiquette

, Suppléante sans étiquette (en remplacement de,  absente)

, Titulaire sans étiquette

, Titulaire C.G.T.

**ANNEXE 6**

**PRIME DE PANIERS DE NUIT**

Suite à la mise en cause automatique de l’ensemble des conventions et accords collectifs applicables au sein de l’établissement Qualicosmetics Nogent aux collaborateurs dont le contrat de travail a été transféré au sein de la société Qualipac Chartres par l’effet des dispositions de l’article L.2261-14 du Code du travail, il a été convenu de revoir les dispositions des différents accords relatifs ou d’acter les différents usages ou engagements unilatéraux relatifs à ces sujets. Les modalités d’octroi d’une prime de paniers nuit en fait partie.

Article 1 : Champs d’application : population concernée

Les présentes dispositions s’appliquent à l’ensemble des salariés titulaires d’un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, dès lors qu’ils remplissent les conditions indiquées par la convention collective nationale de la plasturgie et précisées ci-après pour en bénéficier.

Article 2 – Attribution d’indemnité de panier de nuit

Les salariés travaillant en horaire d’équipe de nuit se verront attribuer une indemnité de panier de nuit pour chaque nuit effectivement travaillée, dès lors qu’ils auront été présents au minimum 6 heures consécutives.

Pour rappel, la nuit s’entend comme comprenant la plage horaire de 21h à 6h du matin.

La justification du versement d’une indemnité de panier (qu’il s’agisse d’une indemnité de panier de jour ou de panier de nuit) réside dans l’impossibilité dans laquelle se trouve le salarié de prendre son repas aux heures habituelles du fait de son horaire de travail.

Ainsi, le versement d’une indemnité de panier se justifie dès lors que le salarié est présent sur la totalité de sa journée de travail (ou sur la période minimale continue de 6 heures – hors temps de pause non considéré comme du temps de travail effectif) et suit un horaire ne lui permettant pas de prendre son repas aux heures habituelles.

En conséquence, tout salarié absent, quel que soit le motif de son absence, ne perçoit pas d’indemnité de panier pour la nuit où il est absent, la contrainte horaire n’existant plus.

Article 3 – Montants des indemnités de panier

La valeur du panier nuit est de 11.94€

Le montant indiqué ci-dessus s’entend de la part nette de charges sociales et de la part éventuellement soumise à charges sociales en fonction des barèmes applicables.

En cas de modification de ces barèmes par l’administration fiscale, seule la répartition entre la part soumise à charges sociales et la part non soumise à charges sociales sera modifiée, le montant global de l’indemnité de panier restant pour sa part inchangé.

Pour information, le barème au 1er janvier 2018 est de : 6,50€ non soumis et 5.44€ assujetti à charges sociales

Si le montant fixé au présent accord venait à être inférieur au montant fixé par la convention collective, un ajustement serait alors appliqué afin de respecter les dispositions conventionnelles.

Article 4 : Entrée en vigueur, durée d’application et suivi de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er mars 2018.

Il fait l’objet d’un suivi annuel par une commission composée de 4 représentants titulaires de la Délégation unique du Personnel et de deux représentants de la Direction.

Article 5 :  Clause de révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une ou les parties signataires conformément aux dispositions légales et sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions du code du travail. La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l’initiative de chacune des parties.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque partie intéressée. À ce titre, la partie souhaitant une révision devra transmettre aux autres parties signataires ou adhérentes, au moins un mois avant l’ouverture de la négociation, un relevé écrit des points sur lesquels porte son projet de révision.».

Fait à Nogent le Phaye, le

Pour la société Qualipac Chartres, Pour la Délégation Unique du Personnel,

Les membres titulaires,

– Titulaire sans étiquette

– Titulaire sans étiquette

, Suppléante sans étiquette (en remplacement de,  absente)

, Titulaire sans étiquette

, Titulaire C.G.T.

**ANNEXE 8**

**PRIME D’EQUIPE - PRIME ARTT – PRIME DE PRODUCTIVITE**

Suite à la mise en cause automatique de l’ensemble des conventions et accords collectifs applicables au sein de l’établissement Qualicosmetics Nogent aux collaborateurs dont le contrat de travail a été transféré au sein de la société Qualipac Chartres par l’effet des dispositions de l’article L.2261-14 du Code du travail, il a été convenu de revoir les dispositions des différents accords relatifs ou d’acter les différents usages ou engagements unilatéraux relatifs à ces sujets. Les modalités d’octroi des primes d’équipe – ARTT et productivité en font partie.

Article 1 : champs d’application : population concernée

Les présentes dispositions s’appliquent à l’ensemble des salariés titulaires d’un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, et travaillant en équipe, que ce soit de jour ou de nuit.

Ils bénéficient des dispositions suivantes dès lors qu’ils remplissent les conditions fixées ci-après :

Article 2 -Prime A.R.T.T.

Les salariés en équipe perçoivent une prime de 51.83 euros brut par mois complet de travail effectif à temps plein. Elle est proratisée pour les salariés à temps partiel en fonction de leur temps de travail.

Cette prime est proratisée en fonction des absences non assimilées à du travail effectif selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Ainsi, les absences prévues par les dispositions conventionnelles et législatives telles que les congés payés, les repos compensateurs, les jours de RTT, les jours pour événements familiaux, les jours de formation, les heures utilisées au titre de leur(s) mandat(s) par les représentants du personnel, les absences autorisées payées, n’entraînent pas de dégressivité. Les absences indemnisées et consécutives à un accident de travail ou une maladie professionnelle entrainent une dégressivité selon le taux de maintien de salaire.

Dès lors que le salarié est affecté à un horaire de journée, la prime n’est plus maintenue.

Article 3 – Prime d’équipe

Les salariés en équipe perçoivent mensuellement une prime d’équipe correspondant à 2,17 euros brut par jour de travail effectif.

Ainsi, les absences prévues par les dispositions conventionnelles et législatives telles que les congés payés, les repos compensateurs, les jours de RTT, les jours pour événements familiaux, le congé de maternité, le congé de paternité, les jours de formation, les heures utilisées au titre de leur(s) mandat(s) par les représentants du personnel, les absences autorisées payées n’entraînent pas de dégressivité. Les absences indemnisées au titre de la maladie ou d’un arrêt consécutif à accident de travail ou une maladie professionnelle entrainent une dégressivité selon le taux de maintien de salaire.

Dès lors que le salarié est affecté à un horaire de journée, la prime n’est plus maintenue.

Article 4 : Prime de productivité

Une prime de productivité peut être versée pour chaque journée travaillée à l’ensemble des personnels de production postés : opérateurs et conducteurs de machine ou de ligne, travaillant selon un horaire d’équipe ou de journée (remplacement de pauses ou modification exceptionnelle).

Seules les absences de dispense d’activité payée, de maternité et de paternité sont prises en compte comme des journées de travail effectif. Les absences indemnisées et consécutives à un accident de travail ou une maladie professionnelle entrainent une dégressivité selon le taux de maintien de salaire.

Cette prime est individuelle et basée sur l’appréciation mensuelle de critères définis.

Le montant de référence de cette prime correspond à 3,25 euros par jour effectivement travaillé.

Ce montant peut varier de 1,62 euros à 6,50 euros, soit+ 150%, en fonction de l’appréciation individuelle mensuelle des critères retenus pour l’octroi de cette prime.

La liste de ces critères est disponible au service RH et auprès des responsables des secteurs de production.

Article 5 : Entrée en vigueur, durée d’application et suivi de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er mars 2018.

Il fait l’objet d’un suivi annuel par une commission composée de 4 représentants titulaires de la Délégation unique du Personnel et de deux représentants de la Direction.

Article 6 :  Clause de révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une ou les parties signataires conformément aux dispositions légales et sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions du code du travail. La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l’initiative de chacune des parties.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque partie intéressée. À ce titre, la partie souhaitant une révision devra transmettre aux autres parties signataires ou adhérentes, au moins un mois avant l’ouverture de la négociation, un relevé écrit des points sur lesquels porte son projet de révision.».

Fait à Nogent le Phaye, le

Pour la société Qualipac Chartres, Pour la Délégation Unique du Personnel,

Les membres titulaires,

– Titulaire sans étiquette

– Titulaire sans étiquette

, Suppléante sans étiquette (en remplacement de,  absente)

E L, Titulaire sans étiquette

I Z, Titulaire C.G.T.

**ANNEXE 9**

**PRIME TRANSPORT**

Suite à la mise en cause automatique de l’ensemble des conventions et accords collectifs applicables au sein de l’établissement Qualicosmetics Nogent aux collaborateurs dont le contrat de travail a été transféré au sein de la société Qualipac Chartres par l’effet des dispositions de l’article L.2261-14 du Code du travail, il a été convenu de revoir les dispositions des différents accords relatifs ou d’acter les différents usages ou engagements unilatéraux relatifs à ces sujets. Les dispositions concernant la prime de transport en font partie.

Article 1 : champs d’application : population concernée

Les présentes dispositions s’appliquent à l’ensemble des salariés titulaires d’un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, dès lors qu’ils remplissent les conditions fixées ci-après pour en bénéficier.

Article 2 Modalités de calcul et montant

Une prime de transport est versée par jour effectivement travaillé, à tout salarié ayant sa résidence principale hors de la commune de Nogent le Phaye.

Le montant de cette prime est de 30 centimes par jour.

Article 3 : Entrée en vigueur, durée d’application et suivi de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er mars 2018.

Il fait l’objet d’un suivi annuel par une commission composée de 4 représentants titulaires de la Délégation unique du Personnel et de deux représentants de la Direction.

Article 4 :  Clause de révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une ou les parties signataires conformément aux dispositions légales et sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions du code du travail. La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l’initiative de chacune des parties.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque partie intéressée. À ce titre, la partie souhaitant une révision devra transmettre aux autres parties signataires ou adhérentes, au moins un mois avant l’ouverture de la négociation, un relevé écrit des points sur lesquels porte son projet de révision.».

Fait à Nogent le Phaye, le

Pour la société Qualipac Chartres, Pour la Délégation Unique du Personnel,

Les membres titulaires,

– Titulaire sans étiquette

– Titulaire sans étiquette

, Suppléante sans étiquette (en remplacement de  absente)

Titulaire sans étiquette

Titulaire C.G.T.