

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA  
PLASTURGIE DU 1ER JUILLET 1960. ETENDUE PAR  
ARRÊTÉ DU 14 MAI 1962 JONC 7 JUIN 1962  
RECTIFICATIF 30 JUIN 1962.

IDCC 292

Brochure 3066

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

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 15/03/2025

Plasturgie

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960. Etendue par arrêté du 14 mai 1962 JONC 7 juin 1962 rectificatif 30 juin 1962. ....	5
<i>Objet de la convention - Champ d'application</i> .....	5
<i>Article 2 - Date d'application - Durée de la convention - Révision et dénonciation</i> .....	6
<i>Article 3 - Avantages acquis</i> .....	6
<i>Article 4 - Liberté d'opinion - Droit syndical</i> .....	6
<i>Article 5 - Autorisations d'absence</i> .....	7
<i>Article 6 - Délégués du personnel</i> .....	7
<i>Article 7 - Comité d'entreprise</i> .....	9
<i>Article 8 - Période d'essai</i> .....	9
<i>Article 9 - Embauchage</i> .....	9
<i>Article 10 - Bulletin de paie</i> .....	9
<i>Article 11 - Ancienneté</i> .....	10
<i>Article 12 - Modifications des conditions de travail</i> .....	10
Article 12 bis - Promotion interne .....	10
<i>Article 13 - Absences</i> .....	11
<i>Article 14 - Conditions de travail des jeunes et des femmes</i> .....	11
<i>Article 15 - Conditions particulières aux femmes</i> .....	11
<i>Article 16 - Durée du travail - Heures supplémentaires</i> .....	12
<i>Article 17 - Congés payés</i> .....	12
<i>Article 18 - Absences payées pour événements de famille</i> .....	12
<i>Article 18 bis - Présélection militaire - Périodes militaires des réservistes</i> .....	13
<i>Article 19 - Déplacements de longue durée en France métropolitaine, congés de détente</i> .....	13
<i>Article 20 - Changement de résidence en France métropolitaine</i> .....	13
<i>Article 21 - Salaire minima</i> .....	13
<i>Article 22 - Indemnités d'emploi</i> .....	13
<i>Article 23 - Jeunes salariés - Abattements d'âge</i> .....	13
<i>Article 24 - Diminués physiques</i> .....	14
<i>Article 25 - Hygiène et sécurité</i> .....	14
<i>Article 26 - Apprentissage et formation professionnelle</i> .....	14
<i>Article 27 - Licenciements</i> .....	14
<i>Article 28 - Préavis</i> .....	14
<i>Article 29 - Retraite complémentaire des non-cadre</i> .....	15
<i>Article 29 bis - Indemnités de départ et de mise à la retraite</i> .....	15
<i>Article 30 - Commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation CPPNI</i> .....	16
<i>Article 31 - Dépôt de la convention</i> .....	18
<b>Textes Attachés</b> .....	19
<i>Annexe I du 9 juillet 1969 relative à la réduction de la durée de travail dans la transformation des matières plastiques</i> .....	19
<i>Annexe II du 5 novembre 1969 relative à la sécurité de l'emploi</i> .....	19
<i>Annexe III du 23 juin 1976 relative à la réduction de la durée du travail</i> .....	20
<i>Annexe IV du 5 juin 1990 relative à la formation des membres du CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés</i> .....	21
<i>Annexe VIII : Clauses communes - Accord du 17 juin 2005</i> .....	22
<i>Annexe X : Accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes</i> .....	23
<i>Avenant du 1er juillet 1967 relatif au personnel relevant de la construction et de l'installation de matériels industriels en plastiques</i> .....	26
<i>Annexe XI : Accord du 28 juin 2011 relatif à la prime d'ancienneté</i> .....	27
<i>Avenant du 1er novembre 1984 relatif aux dispositions particulières au personnel d'encadrement</i> .....	28
<i>Avenant Seine et Seine et Oise</i> .....	30
<i>Accord du 10 janvier 1987 relatif à la mobilité en France métropolitaine</i> .....	32
<i>Accord du 30 octobre 1990 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés</i> .....	32
<i>Avenant "Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise" Avenant du 15 mai 1991</i> .....	35
<i>Accord du 17 décembre 1992 relatif aux cadres</i> .....	39
<i>Accord du 26 octobre 1994 relatif à l'observatoire national paritaire des métiers et emplois de la plasturgie</i> .....	42
<i>Annexe V du 13 octobre 1995 modifiée par l'accord du 8 mars 2017 relative à la flexibilité, à la durée et à l'aménagement du temps de travail</i> .....	45
<i>Accord-cadre du 25 mars 1993 relatif aux centres de formation d'apprentis (dotation de fonctionnement, introduction)</i> .....	53
<i>Annexe VI du 17 octobre 2000 modifiée par l'accord du 15 mai 2013 " Organisation et durée du temps de travail</i>	

<b>    dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la plasturgie "</b>	54
<b>Accord du 28 mai 2002 relatif à l'encadrement du travail de nuit</b>	63
<b>Avis du 3 février 2003 de la commission paritaire nationale d'interprétation</b>	67
<b>Décision de la CPNI sur l'article 29 bis " Indemnité de départ en retraite " Décision du 20 avril 2004</b>	67
<b>Lettre d'adhésion du GEPB à la convention et à ses avenants Lettre d'adhésion du 21 juillet 2004</b>	67
<b>Accord du 16 décembre 2004 relatif à la grille de classifications</b>	68
<b>Avenant n° 1 du 30 novembre 2005 à l'accord du 26 octobre 1994 relatif à l'observatoire national paritaire prospectif des métiers des emplois et des qualifications</b>	76
<b>Avenant n° 2 du 30 novembre 2005 relatif à l'organisme paritaire collecteur agréé PLASTIFAF</b>	76
<b>Accord du 12 juillet 2006 modifiant par avenant n° 1 les accords du 16 décembre 2004 et l'accord du 19 janvier 2006 relatif aux classifications et aux salaires</b>	77
<b>Lettre de dénonciation du 11 février 2008 de la fédération de la plasturgie de l'accord du 16 décembre 2004 relatif aux salaires</b>	78
<b>Avenant n° 3 du 27 novembre 2008 à l'accord du 9 février 1995 portant création d'un OPCA de la plasturgie PLASTITAF</b>	78
<b>Avenant n° 1 du 30 novembre 2011 à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle</b>	78
<b>Accord du 22 février 2012 relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme</b>	79
<b>ANNEXE XIII : Accord du 20 juin 2012 relatif à la délégation de collecte de la contribution au financement du paritarisme</b>	79
<b>Accord du 20 juin 2012 relatif au financement et au fonctionnement du paritarisme</b>	80
<b>Accord du 5 décembre 2012 relatif à la période d'essai</b>	86
<b>Adhésion par lettre du 6 juin 2013 de la CFE-CGC chimie à l'accord du 17 octobre 2000 relatif à l'organisation et à la durée du temps de travail</b>	87
<b>Accord du 15 mai 2013 relatif au forfait annuel en jours</b>	88
<b>Accord du 8 juillet 2013 relatif aux organismes assureurs du régime de prévoyance</b>	91
<b>Accord du 29 octobre 2014 instaurant un régime de prévoyance</b>	91
<b>Accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b>	94
<b>Accord du 16 mars 2016 relatif au positionnement des CQP</b>	108
<b>Accord du 29 juin 2016 relatif au compte personnel formation</b>	110
<b>Accord du 29 juin 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches</b>	111
<b>Avenant n° 1 du 15 décembre 2016 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b>	112
<b>Accord du 8 mars 2017 relatif au chapitre IV « Équipes de suppléance » de l'annexe V du 13 octobre 1995</b>	113
<b>Avenant n° 1 du 26 avril 2017 à l'accord du 20 juin 2012 relatif au financement et au fonctionnement du paritarisme</b>	114
<b>Accord du 21 juin 2017 relatif à l'abondement de branche au titre de l'année 2018 sur le compte personnel formation</b>	116
<b>Accord du 21 juin 2017 relatif aux jours de congés pour événements familiaux</b>	116
<b>Accord du 22 novembre 2017 relatif au développement de don de jours pour les « aidants »</b>	117
<b>Accord de méthode du 20 décembre 2017 pour la révision de l'accord du 22 décembre 2010 relatif à la création d'un OPCA</b>	121
<b>Adhésion par lettre du 17 janvier 2018 du syndicat Plastalliance aux dispositions de la convention collective</b>	122
<b>Avenant du 25 octobre 2018 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite</b>	122
<b>Dénonciation par lettre du 5 avril 2019 de l'avenant du 25 octobre 2018 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite</b>	125
<b>Avenant n° 2 du 16 avril 2019 à l'accord du 20 juin 2012 relatif au financement et fonctionnement du paritarisme</b>	126
<b>Accord du 5 juillet 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI</b>	126
<b>Avenant n° 3 du 16 octobre 2019 à l'accord du 20 juin 2012 modifié par avenants du 26 avril 2017 et 16 avril 2019 relatif au financement et au fonctionnement du paritarisme</b>	129
<b>Avenant n° 2 du 28 mai 2020 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b>	130
<b>Avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite</b>	131
<b>Avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite</b>	134
<b>Accord du 18 décembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi (ARME)</b>	137
<b>Accord du 30 juin 2021 relatif à l'attribution de jours pour enfants malades</b>	140
<b>Avenant n° 1 du 25 mai 2023 à l'accord du 18 décembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi</b>	140
<b>Avenant n° 1 du 29 juin 2023 à l'accord du 16 mars 2016 relatif au positionnement des CQP</b>	141
<b>Avenant n° 3 du 29 juin 2023 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b>	142
<b>Avenant n° 4 du 18 mars 2024 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b>	143

<b>Avenant n° 2 du 18 mars 2024 à l'accord du 16 mars 2016 relatif au positionnement des CQP</b>	144
<b>Avenant n° 2 du 18 mars 2024 à l'accord du 20 juin 2012 relatif à la délégation de collecte de la contribution au financement du paritarisme auprès de l'association OPCA DEFI</b>	144
<b>Accord du 27 juin 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire</b>	145
<b>Avenant n° 1 du 21 novembre 2024 à l'accord du 21 juin 2017 relatif aux jours de congés pour événements familiaux</b>	146
<b>Avenant n° 1 du 19 décembre 2024 à l'accord du 29 octobre 2014 instaurant un régime de prévoyance</b>	147
<b>Textes Salaires</b>	149
<b>Avenant du 19 janvier 2006 relatif aux salaires à compter du 1er février 2006</b>	149
<b>Avenant du 17 mars 2008 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2008</b>	149
<b>Accord du 27 novembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2008</b>	150
<b>Accord du 25 février 2010 relatif aux salaires</b>	150
<b>Accord du 8 décembre 2010 relatif aux salaires</b>	151
<b>Accord du 28 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011</b>	152
<b>Accord du 5 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012 et au 1er janvier 2013</b>	153
<b>Accord du 5 décembre 2013 relatif aux salaires minima mensuels au 1er janvier 2014</b>	155
<b>Accord du 1er octobre 2014 relatif aux salaires minima mensuels au 1er janvier 2015</b>	156
<b>Accord du 14 janvier 2016 relatif aux salaires minima mensuels au 1er février 2016</b>	157
<b>Accord du 15 décembre 2016 relatif aux salaires minima mensuels au 1er janvier 2017</b>	158
<b>Accord du 12 décembre 2017 relatif aux salaires minima mensuels pour 2018</b>	159
<b>Accord du 28 mai 2020 relatif aux salaires minima mensuels pour 2020</b>	160
<b>Accord du 30 juin 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021</b>	161
<b>Accord du 16 mars 2022 relatif au barème des salaires minimaux</b>	162
<b>Accord du 5 janvier 2023 relatif aux salaires au 1er janvier 2023</b>	163
<b>Accord du 29 juin 2023 relatif aux salaires au 1er juillet 2023</b>	164
<b>Accord du 15 février 2024 relatif aux salaires au 1er mars 2024</b>	165
<b>Textes Extensions</b>	167
<b>ARRÊTÉ du 14 mai 1962</b>	167
<b>ARRÊTÉ du 17 janvier 1963</b>	167
<b>ARRÊTÉ du 5 août 1964</b>	167
<b>ARRÊTÉ du 17 février 1965</b>	167
<b>ARRÊTÉ du 21 août 1967</b>	167
<b>ARRÊTÉ du 21 décembre 1967</b>	168
<b>ARRÊTÉ du 28 août 1969</b>	168
<b>ARRÊTÉ du 15 décembre 1969</b>	168
<b>ARRÊTÉ du 20 octobre 1971</b>	168
<b>ARRÊTÉ du 8 août 1972</b>	168
<b>ARRÊTÉ du 20 septembre 1973</b>	168
<b>ARRÊTÉ du 10 août 1976</b>	169
<b>ARRÊTÉ du 27 octobre 1976</b>	169
<b>ARRÊTÉ du 10 mai 1977</b>	169
<b>ARRÊTÉ du 23 décembre 1977</b>	169
<b>ARRÊTÉ du 17 juillet 1978</b>	169
<b>ARRÊTÉ du 22 février 1980</b>	169
<b>ARRÊTÉ du 1 décembre 1980</b>	170
<b>ARRÊTÉ du 23 février 1981</b>	170
<b>ARRÊTÉ du 30 juillet 1981</b>	170
<b>ARRÊTÉ du 25 janvier 1982</b>	170
<b>ARRÊTÉ du 19 mars 1982</b>	170
<b>ARRÊTÉ du 5 novembre 1982</b>	171
<b>ARRÊTÉ du 9 mai 1983</b>	171
<b>ARRÊTÉ du 14 novembre 1983</b>	171
<b>ARRÊTÉ du 22 février 1984</b>	171
<b>ARRÊTÉ du 11 juillet 1984</b>	171
<b>ARRÊTÉ du 10 janvier 1985</b>	171
<b>ARRÊTÉ du 16 avril 1985</b>	172
<b>ARRÊTÉ du 2 mai 1985</b>	172
<b>ARRÊTÉ du 6 juin 1985</b>	172
<b>ARRÊTÉ du 6 mars 1986</b>	172
<b>ARRÊTÉ du 23 avril 1987</b>	172
<b>ARRÊTÉ du 4 mars 1988</b>	172
<b>ARRÊTÉ du 20 juin 1988</b>	172

<b>ARRÊTÉ du 6 mars 1989</b> .....	173
<b>ARRÊTÉ du 21 avril 1989</b> .....	173
<b>ARRÊTÉ du 10 juin 1989</b> .....	173
<b>ARRÊTÉ du 29 janvier 1990</b> .....	173
<b>ARRÊTÉ du 9 août 1990</b> .....	173
<b>ARRÊTÉ du 23 janvier 1991</b> .....	173
<b>ARRÊTÉ du 1 février 1991</b> .....	173
<b>ARRÊTÉ du 29 juillet 1991</b> .....	174
<b>ARRÊTÉ du 4 mars 1993</b> .....	174
<b>ARRÊTÉ du 26 mars 1993</b> .....	174
<b>ARRÊTÉ du 9 juin 1993</b> .....	174
<b>ARRETE du 31 octobre 1994</b> .....	174
<b>ARRETE du 8 février 1995</b> .....	175
<b>ARRETE du 19 juin 1995</b> .....	175
<b>ARRETE du 30 novembre 1995</b> .....	175
<b>ARRETE du 15 avril 1996</b> .....	176
<b>ARRETE du 12 août 1996</b> .....	176
<b>ARRETE du 11 août 1997</b> .....	177
<b>ARRETE du 7 octobre 1997</b> .....	177
<b>ARRETE du 5 février 1999</b> .....	177
<b>ARRETE du 29 mars 1999</b> .....	178
<b>ARRETE du 19 octobre 1999</b> .....	178
<b>ARRETE du 5 janvier 2001</b> .....	178
<b>ARRETE du 22 février 2001</b> .....	180
<b>ARRETE du 17 avril 2001</b> .....	181
<b>ARRETE du 28 mars 2003</b> .....	181
<b>ARRETE du 2 juin 2003</b> .....	181
<b>ARRETE du 7 mai 2004</b> .....	181
<b>ARRETE du 16 juillet 2004</b> .....	182
<b>ARRETE du 26 octobre 2004</b> .....	182
<b>ARRETE du 4 avril 2005</b> .....	182
<b>ARRETE du 28 juin 2005</b> .....	183
<b>ARRETE du 28 mars 2006</b> .....	183
<b>ARRETE du 28 juin 2006</b> .....	183
<b>ARRETE du 12 juillet 2006</b> .....	184
<b>ARRETE du 20 octobre 2006</b> .....	184
<b>ARRETE du 14 décembre 2006</b> .....	184
<b>Textes parus au JORF</b> .....	185
<b>Arrêté du 13 février 2019</b> .....	185
<b>Arrêté du 23 décembre 2019</b> .....	185
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b> .....	185
<b>Arrêté du 18 décembre 2020</b> .....	186
<b>Arrêté du 11 mars 2021</b> .....	186
<b>Arrêté du 23 juillet 2021</b> .....	186
<b>Arrêté du 29 juillet 2021</b> .....	187

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA PLASTURGIE DU 1ER JUILLET 1960. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 14 MAI 1962 JONC 7 JUIN 1962 RECTIFICATIF 30 JUIN 1962

Signataires	
Patrons signataires	Union des standcyis de la toatnrriomsan des matières plastiques.
Syndicats signataires	Fédération française des sintcdyas d'ingénieurs et cedras CTFC ; Fédération des inuritedss ciemqiuhs CTFC ; Fédération ntianloae des sydatcins de cdears des inditresus chimiques, pqiicreuhamas et ceoenx CGC ; Fédération nnotilaae des tlariuaervls du bâtiment et du bios (section fédérale du bois) CGT-FO. et la sctoien fédérale des matières pteusaiqls des inueidstrs ciqumihes CGT-FO ; Fédération niaantloe des tavielulrars du bios et ptaeirs sieimrails (section tnforstairmoan de la matière plastique) CGT ; Syndicat naniaotl amtounoe des plastiques.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nliotaane des syintacds indépendants des iuedristns chimiques, adhésion du 15 srebemtpe 1960 ; Fédération natolnaie de la cimihe et cnoenxe CFT, adhésion du 24 nrebmvoe 1976. Union des iesndirtus et de la dbiitistroun des peitqaulss et du cahutcouoc (UCAPLAST), adhésion du 30 juin 1987.  Plastalliance, par lettre du 17 janeivr 2018 (BO n°2019-17)

## Objet de la convention - Champ d'application

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 1981*

1° La présente cnviotenon cltvoelice nlanaiote est colucne en aoitpalcpin de la loi du 11 février 1950 (chapitre 1er du ttrie III du lvire 1er du cdoe du travail).

Elle règle, sur le trtirreioie métropolitain, les roptrpas de triaavil entre les epyluemors et les tvllaieraurs de ttueos catégories des deux sexes, salariés des établissements dnot l'activité pircpaline relève des itenisrdus ci-après énumérées, définies par référence à la naucernmtloe des activités économiques (partie de la sitceon 61), mias à l'exclusion des fnrociabats d'isolants électriques :

### Groupe 611

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

### Groupe 612

Fabrication de pitordus en matières pieultqass stratifiées :

Toutefois, les eperstrenis qui, jusqu'au juor de la srtainuge du présent avenant, aienppupalit luer cteiovnon d'origine, siot la cnoetiovnncctvoleile de la métallurgie, siot la cevnontoin cectlovile de la cmiihe pourront, dnas les 3 mios qui siuvront la dtae d'application du présent avenant, opter puor le mniaten de luer adhésion à l'une des deux cnitnoevns ci-dessus.

Cette ooiptn se frea par accrod aevc les représentants lcuaox ou d'entreprise des osigiaanntros sgaainreits du présent annaevt ou, à défaut, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

### Rubrique 613-2

Fabrication de matières pauqtlseis cellulaires. Fbraicaiotn par prégonflage, etc.

### Partie du gouppe 614

Fabrication par extrusion, clguaoe ou artue procédé de feuilles, tbeus et profilés à bsae de matières trmaetuhlqipesos ou slmareiis à l'exclusion de la fataiocbirn de fluliees de polyéthylène.

### Partie du grouope 615

Transformation de feuiells ou de films, à l'exclusion de la tosorfanatirmn de feuiells de polyéthylène.

### Partie du gupore 616

Production de feuilles, films, tubes, profilés, etc., à bsae de matières tepamretlioshqus ou sarmileiis aevc tasmnoraortnifs cnoexnes de ces produits, à l'exclusion de la potoidurcn de fileelus de polyéthylène aevc trsaontmnairofs cnexneos de ces feuilles.

### Groupe 617

Usinages et ageelsmsbas driers de poudtris pninmrlaepiect en matières plastiques.

Toutefois, en ce qui conecrne les tareluavlirs dnot l'emploi dnas l'entreprise relève d'une atrue industrie, luer cafsliicotain et luer sraalie mmiinum ne pourront, en auuch cas, être inférieurs à cuex diudt emopli dnas ctete autre industrie.

2° Des avnneats à la présente cnevtioon fniext les cotindonis particulières de tvairal des différentes catégories de personnel.

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 28 janv. 1997*

1° La présente cnnooivetrn ccleloitive nltniaoae est cnuolce en aoapctiipn de la loi du 11 février 1950 (chapitre 1er du titre III du lvire 1er du cdoe du travail).

-elle règle sur le tirtirroeie métropolitain les rtpraops de tarvial enrte les eluoemyrps et les salariés des deux sexes, qelus que seinot luer catégorie et luer emploi, des esnieptres et établissements, recensés suos les ceods du gropue 25-2 ou aeruts de la citoficodian INSEE, dnot l'activité pirlaicpne est la ttarnmoofiarsn des matières plastiques, clea queuels que sinoet les tuheiqnecs utilisées deuijs la préparation des mélanges de matières ptesualiqs colorées ou non jusqu'à la frioiabaactn de priuodts fniis ;

-l'activité principale, telle que visée ci-dessus, se détermine d'après les critères en vguiuer rneucons par la jruusrcondepe en matière d'identification de l'activité priilancepe d'une entreprise.

En ce qui cconnere les cdoes 19-3 Z,36-1 A,36-1 C,36-1 E,36-1

G,36-1 H,36-1 J et 36-5 Z, ne s'ont pas appliqués dans le présent chapitre d'application que les seules activités expressément visées à l'intérieur des rubriques ci-dessous.

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

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

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

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

Activité de fabrication de jeux et jouets

répertoriée sous le code NAF 36-5 Z

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

Il est également stipulé ce qui suit :

Activité de fabrication d'articles pour bureau

répertoriée sous le code NAF 25-2 G

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

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

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

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

Exclusions

Les activités de fabrication de produits et de transformés de produits de polyéthylène et de fibres d'isolants électriques sont exclues du champ d'application de la présente convention.

2° Des dispositions de la présente convention s'appliquent aux catégories particulières de travail des différentes catégories de personnel.

## Article 2 - Date d'application - Durée de la convention - Révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 juillet. 1960*

1° Date d'application et durée

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

Son application se poursuivra année par année par tacite reconduction.

2° Révision

La présente convention est révisable au gré des parties.

Toute signature de la convention implique la demande de révision de la convention par l'accompagnement d'un projet sur les points à réviser.

Les dispositions n'ont pas d'effet rétroactif dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

3° Dénonciation

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

La partie qui dénoncera la convention devra annoncer la date 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

*En vigueur étendu en date du 1 juillet. 1960*

La présente convention ne peut être, en aucun cas, une cause de résiliation 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 relatives aux conditions de travail des salariés existantes, y compris les clauses de durée déterminée, auxquelles les salariés ou équivalents sont soumis, restent en vigueur.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des avantages particuliers existants dans les 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 les conventions collectives à l'usage ou de convention.

Dans les entreprises ayant fait bénéficier leur personnel de avantages accordés 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 avantages et leur caractère de faveur ne caractérisent pas un avantage de faveur.

## Article 4 - Liberté d'opinion - Droit syndical

*En vigueur étendu en date du 2 avril. 1981*

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

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

Ils s'interdisent, en outre, toute discrimination dans les conditions



le fnncotnmeineot des sindytcas de salariés et d'exercer acune peroissn sur le peosrnnel en feuvar de tel ou tel syndicat.

Les salariés, de luer côté, s'engagent à ne pas pderne en considération dnas le taiarvl les ooinpins des aurets travailleurs, non puls que luer apenpaarntce ou luer non-appartenance à un syndicat.

Si l'une des ogaontisnrias srieaigtas cttenose le moiff d'un congédiement cmome anayt été effectué en vaiooitln du dirot syndical, les duex paiters s'emploieront à reconnaître les ftias et à farie aptpeorr au cas liigeiutx une silotuon équitable. Cttee dsiistoipon ne fiat pas osbtacle au doirt puor l'intéressé de ddmeaner jrducimenaeiit réparation du préjudice qui lui arauit été causé.

L'exercice du dirot sicaydnl ne diot pas aoivr puor conséquence des actes ctnraeiros aux lois.

## Article 5 - Autorisations d'absence

*En vigueur étendu en date du 22 févr. 2012*

1° Des arousoiattns d'absence non rémunérées sneort accordées, après préavis d'au monis une semaine, suaf cas d'urgence justifié, aux salariés deavnt astsesir :

- aux csomsoinims ofleefciils instituées par les poiruovs publics, sur présentation d'une coioacontvn écrite ;

- aux assemblées sttuuateirs de luers oitnaaorgnsis syndicales, sur présentation d'un dnmecuot écrit émanant de celles-ci ;

- aux setags ou sisoenss consacrés à l'éducation ouvrière ou à la ftrmaooin slnaicdye dnas les cdonniitos prévues par la loi du 23 jueillt 1957.

2° Des asrotitonaius d'absence snoert également accordées aux salariés qui ppirotaicent à une coomssimin piraitare décidée ertne oosaigntanis siecylands d'employeurs et de salariés.

Le tpmes passé en réunions periaairts de bnhacre et en insactnes praeaitirs de bcarhne aigni que le tpmes passé en séances préparatoires de ces réunions, et qui fnot l'objet d'une cvantocioon par la cmrabhe patronale, le ministère du trivaal ou tuot ogirmsnae priaitare de la branche, diot être traité cmmeo de tpeps de tavrrial effectif. Cttee dtsioipoisn s'applique que ce tmeps siot situé darunt le tpeps de trivaal ou pdaennt les tmeps de repos.

Il anperaiptt à l'entreprise, lqsuore ce tpeps est situé sur un tpmes de repos, de rémunérer ces hereus ou de les csneomper par un tpmes de roeps équivalent.

Le tpeps de tjerat excédant le temps de terajt hteubail fiat l'objet d'une contrepartie, siot suos forme de repos, siot financière.

Cette doopiitsisn ne reemt pas en cusae les purtqeais puls foaavlrns ou équivalentes adoptées par les entreprises.

Les fiars de déplacement snot remboursés dnas les leitmis qui snot arrêtés d'un cmuomn acorcd par ces organisations, ntemanomt en ce qui cnrcnoe le norme de salariés appelés à y participer.

3° Dnas tuos les cas, les salariés s'efforceront de réduire au miiunmm les inconvénients que luer aenbse pauroit atorpper à la mharce de l'entreprise. Il aeirtanppt aux salariés et aux eipetrnress de pnrrede les dstsponiios nécessaires aifn d'éviter la pitcoipiraan à ces réunions padnent luers congés.

## Article 6 - Délégués du personnel

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

Conformément à la législation en vigueur, il est institué des délégués du pneorsnel dnas tuos les établissements opccunat puls de dix salariés.

Leur stutat et luer mission, dnot les dsooipisits eenleisstels snot rappelées ci-après, snot déterminés par la loi. Toutefois, les précisions et sptinialuots complémentaires énoncées ci-dessous snot aisdmes au même ttire que la loi.

### Nombre de délégués

Le nbmore des délégués est fixé cmmeo siut en fntcioon de l'effectif tatol des salariés occupés dnas l'établissement :

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

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

### Mission des délégués

Les délégués du psnoneerl ont ntmnmoeat puor msiiion :

- de présenter aux emelpyrous teotus les réclamations ieiuvdenllidis et cteeliclovs qui n'auraient pas été dicnretmeet satisfaites, reaitvels à l'application de la présente cioennovn collective, des tuax de sarlaeis et des cnasocfstiails professionnelles, du cdoe du tviaarl et des aertus lios et règlements cocennrnat la potcioetrn ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sliaoce ;

- de siaisr l'inspection du tviraal de ttoeus plntieas ou ooivnarbests releiavts à l'application des petorsinirpcs légales et réglementaires dnot elle est chargée d'assurer le contrôle.

En dreohs de ttuoee réclamation anayt provoqué sa venue, lorsque l'inspecteur du tvaaril procédera à une vtisie de l'établissement, l'employeur, en acorcd avec l'inspecteur du travail, en préviendra les délégués présents qui, de ctete manière, proonurt présenter tuote requête.

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

Lorsqu'il eitsxe un comité d'entreprise, les délégués du psnerenol ont qualité puor lui cmmuonqioer les seigotnusgs et ooiانvstrts du posnnerel sur teotus les qustnoies etarntt dnas la compétence de ces comités.

En l'absence de comité d'entreprise, ils poonrrut cqomienuumr à l'employeur tetous les stogiensgs tenandt à l'amélioration du rdneneemt et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront, en outre, citnmnjoeoent avec le cehf d'entreprise, le fcnnonnimteet de toeuts les iitonnsuttis seaoclis de l'établissement, qlleues qu'en soient la forme et la nature.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du preonesnl aronut puor misioin de vellier à l'application des poecstripris législatives et réglementaires coanncent la sécurité et de poopresr tutoes museers oleits en cas d'accidents ou de maildeas d'origine professionnelle.

Il est rappelé que les délégués pveuent friae acfiehr les rsnmeenigenets qu'ils ont puor rôle de petror à la cssnoiacnane du personnel, d'une part, sur des elctcmemnaeps oboiealitmrent prévus et destinés aux ctonminiacmous sleyndacis et, d'autre part, aux prtoes d'entrée des leieux de travail.

## Fonctionnement

Chaque délégué croonne à taie l'var n'armemneot dnas son emploi, son régime de tvaaril n'étant pas différent de celui en veuigr dnas son alieetr ou son service.

Dans l'exercice de luer mdaant et dnas la lmiite du nmobre d'heures qui luer est alloué, les délégués pnoorut s'absenter de l'établissement puor des mtfois ayant triat à lrues fonctions, après en avoir informé l'employeur ou luer cehf direct.

Les délégués snot reçus cvioenceltmelt par le cehf d'établissement ou ses représentants au mnios 1 fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur luer demande.

Les réunions avec l'employeur ne pveent avoir lieu en dohres des hruees de travail.

Au corus de ces réunions, les délégués peuvent, sur luer demande, se fraie assitesr d'un représentant scnyadil des oasitionnragis ouvrières saneaitrgis de la présente convention.

L'exercice nmarol de la finctoon de délégué ne puet être une evtname à son amcneavnet régulier psnroonieefsl ou à l'amélioration de sa rémunération, ni pvqouoerr de licenciement, de sanctions, ni cintetours un mitof de muittaon de svcerie non justifiée.

## Collèges électoraux

A défaut d'accord préélectoral ou d'usage dnas l'entreprise ou l'établissement cnnaroenct la répartition des collèges électoraux, ceux-ci snot fixés cmme siut :

Sous réserve de l'application des teetxs rfitals aux ctiiioondns d'effectifs puor la création d'un 3e collège, le pseennorl est réparti en 2 collèges électoraux :

- 1er collège : du ccoieneiff 700 au ccfieienfot 750 ;

- 2e collège : du cnieoficet 800 au ceffoicniet 940.

## Date des élections

La dtae des élections diot être placée dnas les qinzue jruos qui précèdent l'expiration du mdnaat des délégués. Dnas un établissement où il n'existe pas econre de délégués, lorsqu'une ostngriiaoan qualifiée arua demandé qu'il snot procédé à des élections, celles-ci se ploaerent dnas les 30 jorus qui sineuvt la réception de ctete demande. Dnas les duex cas, la dtae des élections srea annoncée au mions 1 mois à l'avance par aivs affiché dnas l'établissement par les sions de l'employeur.

Les lites d'électeurs drnovet être affichées par les soins de l'employeur au monis 15 jrous avant la dtae des élections.

Les reuorcs rteafils à l'électorat dovent être iuonrditts dnas les 3 jruos qui svuniet la puabotiicln des lites électoraux. Cuex cnanrencot l'éligibilité et la régularité des élections snoert reelevbcas dnas les 15 jrus qui suivent.

Les listes des caiantdds soerent présentées par les osiaiotgnarns salcnyieds intéressés au minus six jours avant le juor du scrutin. Els pouornrt cpotemorr un nobmre de cdanidts inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

## Organisation des élections

Le scirtun arua lieu pdneant les hruees de trvaail et le tpmes passé aux élections ainsie que le tpmes passé par cuex des salariés qui aeusnrnt les différentes opérations de suicrtn srea considéré comme tpmes de tavrail et payé aux salariés sur la bsae de luer saralie effectif.

Les dteas et les heeurs de cmmonncmeeet et de fin de scriutn ansie que l'organisation de celui-ci sroent déterminées dnas l'établissement par la dreioicn en accrod avec les délégués sraotnts ou, dnas le cas d'une première élection, en aorccd avec les oiigaonrstnas sidycleans intéressés.

## Vote par correspondance

Les électeurs se tvruant dnas l'impossibilité de se rdnerer au lieu de vtoe aournt la faculté de voter par cdpnrecsnoaroe dnas les cndioinots sutnavies :

Ils fernot pneavirr au beruau de vote, avant la clôture du scrutin, une eepovplne revêtu de lreus nom et sarutgine et coennatnt l'enveloppe de vtoe qui rnmfrereea la lstie de luer choix. L'enveloppe extérieure ne purora être ovturee que par le beuaru de vote.

## Bureau de vote

Le baueru de vtoe srea composé des 2 électeurs les puls âgés et du puls junee présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence aapreitpnda au puls âgé.

Le beuaru srea assisté dnas teouts ses opérations, nommetant puor l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé du scribee du personnel.

Si le buearu de vtoe a à predne une décision, l'employé préposé aux émargements arua smmelnpiet viox consultative.

## Protection des délégués du personnel

Tout lcineceminet d'un délégué du personnel, tiuailrte ou suppléant, envisagé par la detiiorcn dvera être otoinameilgrbet smiuos à l'assentiment du comité d'entreprise.

La même procédure est alipclbae au lnienciemcet des anceins délégués du ponnreel pennadt une durée de six mois à pairtr de l'expiration de luer mandat, et des cntaddais aux fnntoicos de délégué du pnrneosel présentés au pmeirer tuor par les ooinariatgns syndicales, dès la platbicuion des ctndaduieras et pdenant une durée de tiors mois.

Lorsque le comité d'entreprise est ainsie appelé à se pnncoerr sur un proejt de licenciement, il se ponorce par vtoe au suritcn sreet après aoutiidn de l'intéressé.

Si le comité d'entreprise dnnoe son accord, l'employeur est néanmoins tneu de rpetecser les doionssipts législatives et réglementaires en vigueur.

Au cas où le comité ne donne pas son accord, le lncimniecet ne puet inertniver que sur décision croomnfe de l'inspecteur du tviaarl dnot dépend l'établissement, décision pirse après une enquête cidrotinctaoe au corus de lalieuqle l'intéressé peut, sur sa demande, se faire asssetir d'un représentant de son syndicat.

Le procès-verbal du comité d'entreprise est communiqué dnas les 48 heerus à l'inspecteur du taavirl (1).

En cas de ftaue grave, le cehf d'entreprise a la faculté de pcrnneor la msie à peid immédiate de l'intéressé jusqu'à la décision définitive. Cttee muesre est privée de tuot efefit si le liicecnenem est refusé par l'inspecteur du trvaial ou par le ministre.

Lorsque, dnas une eisernptre où il n'y a pas de comité d'entreprise, il est présenté une ddmaene de lcecieimnt intéressant un délégué du personnel, un aecinn délégué du pnesroenl ou un cdnadait aux ftcnnioos de délégué du psnerenol ctete ddmnaee est somisue drieecntmet à l'inspecteur du travail, qui diot être sisai dnas les 48 hueers en cas de msie à pied.

Lorsque, dnas le cas envisagé à l'alinéa précédent, l'intéressé csetotne le bien-fondé de son licenciement, et suos citinoodn d'un accrod préalable etrne l'une des orioaasgtinn de salariés saeargitnis et l'organisation plnotaare signatiare à lllaeque apenirtpat l'employeur, ce denerir ou son représentant rreceva le représentant dûment mandaté de liadte onstrtiaoian de salariés.

## Entreprises de moins de 11 salariés

Lorsqu'il s'agit d'entreprises n'occupant pas puls de 10 salariés, puor tuotes les qioestuns qui ne trevnuroaie pas de stlouoin stfsiintasaee entre l'employeur et un ou pisueruls salariés, les osngnitaairs scneladyis dnot se réclament les salariés intéressés pndornert tuos ccotants utiles avec le sidcnyat poarantl local ou régional puor étude et si psbilsoe sluootin 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

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 1981*

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

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

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

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

50 à 75 salariés : 3 titulaires 3 suppléants.

76 à 100 salariés : 4 titulaires 4 suppléants.

101 à 500 salariés : 5 titulaires 5 suppléants.

501 à 1 000 salariés : 6 titulaires 6 suppléants.

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

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

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

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

Plus de 10 000 salariés : 11 titulaires 11 suppléants.

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

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

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

## Article 8 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1960*

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

## Article 9 - Embauchage

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 1981*

1° Les embauchés sont dirigés 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 l'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 s'est intervenu dans les 12 mois précédents ;

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

Le candidat s'informe, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

2° Tout salarié recruté par l'employeur, au moment de l'embauchage, 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 juridique apportée à un des éléments ci-dessus préalablement l'objet d'une notification écrite.

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

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

3° Conformément à la réglementation relative aux services médicaux du travail, tout salarié est 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 des personnes appartenant à certaines catégories de salariés (handicapés, etc.).

## Article 10 - Bulletin de paie

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 1981*

Le bulletin de paie est délivré à chaque travailleur salarié :

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

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

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

4° La période et le nombre d'heures de travail auxquelles se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comprennent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures concernées ; 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 s'entend complétée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées de travail ;

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

récupérations ;

5° La nature et le montant des diversements primaires s'ajoutant à la rémunération ;

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

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

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

9° La durée du paiement de la rémunération ;

10° Le nombre d'heures de travail créditées au titre du travail cmenoupsaer ;

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

12° Le code A.P.E. de l'employeur.

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

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

## Article 11 - Ancienneté

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 1981*

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelle que puisse être les modalités de son affectation dans la structure 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 personne ait eu lieu en accord avec l'employeur ;

- le temps passé dans une autre entreprise rattachée de la présente convention, lorsque la personne a eu lieu sur les installations de la première entreprise 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, tels qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait exercé son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance ;

- les périodes militaires obligatoires ;

- le temps du service militaire obligatoire, sous réserve que le salarié ait au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son départ au service militaire et qu'il soit réintégré dans l'entreprise sur sa demande dans les conditions prévues à l'article L. 122-18 du livre Ier du code du travail ;

- les interruptions pour congés payés annuels ou congés

et pénalités 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 cumulent pour déterminer l'ancienneté, lorsque le contrat de travail a 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 Ier du code du travail ;

- licenciement, sauf cas de faute grave ;

- maladie lorsque celle-ci a occasionné une rupture du contrat de travail ;

- pour faits de maternité, sous réserve que l'intéressée ait été réintégré dans l'entreprise sur sa demande en conformité de l'article 15.

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

## Article 12 - Modifications des conditions de travail

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 1981*

Le salarié qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une qualification supérieure à la sienne devant percevoir, pour le temps passé à ces travaux, une rémunération qui ne peut être inférieure au salaire minimum de l'emploi auquel personnellement il aurait été affecté.

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 professionnelle la qualification de son salaire habituel.

Tout salarié occupé de façon contractuelle à des travaux relevant de professions ou catégories professionnelles supérieures à celles auxquelles il est affecté.

Sièges : un siège approprié est mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail lorsque l'exécution du travail est 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 des travailleurs à proximité des postes de travail lorsque l'exécution du travail n'est pas continue ou intermittente.

## Article 12 bis - Promotion interne

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

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 atpe à oeucpccr le potse à pourvoir.

La pmtorioon inertne est subordonnée :

- siot à un eassi preinenssoofl ;

- siot à une période prbroitaoe dnot la durée ne puet excéder la durée de la période d'essai prévue par la cnoentiovn civoltclee puor l'emploi, oejbt de la promotion.

Lorquse les résultats de l'essai posinfenresol ou de la période pobtroriae ci-dessus ne snot pas satisfaisants, le salarié concerné est réintégré dnas son anecin ptsoe ou dnas un elpmoi équivalent.

Cttee réintégration ne puet être considérée cmome une rétrogradation.

## Article 13 - Absences

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 1981*

### 1° Généralités

Toute ancbase diot dnnoer lieu, de la prat du salarié, à une niacitootifn écrite adressée à l'employeur dnas les 2 jours, suaf cas de froce majeure.

Dans le cas d'absences prévisibles, le salarié diot en aisevr a puéalable son epeyloumr et en deonnr le motif.

La durée des abceenss deus à un cas foiurtt dûment constaté tel que : icendine du domicile, décès, aiendcct ou miaadle grvae du conjoint, d'un aaendcst ou d'un descendant, diot être en rpporat avec les événements qui les ont motivées.

Pour les asebnbs résultant de mldiaae ou d'accident excédant 3 jours, l'employeur purroa eeigxr la pcoirdoutn d'un caiecrftit médical.

A pritar de la 3e asbecne puor mldaiae ou accident, au corus d'une période de 3 mois, le cifarcetit médical puora être exigé qlluee que siot la durée de l'absence.

Sous réserve de l'observation des pinirceps ci-dessus, les asecnbs ne ctuonientst pas une rrtupue du ctronat de travail, snas préjudice des diiiosontpss du pgrpaaarhe 2 ci-après.

Par contre, tutoe anscebe non justifiée ou non notifiée dnas les ctinndios fixées ci-dessus peemrt à l'employeur de ctsoetanr la rtuurpe du crnatot de travail, la caotoiatnstn dnavet être, à pneie de nullité, notifiée à l'intéressé par lettre recommandée.

### 2° Asebcnes puor mlaaide ou accident

a) Dnas le cas où une absene ieaoipsmrt le rcmlepmeheat etcfifef de l'intéressé, et qu'il n'a pas été pssibole de procéder à un ralcemeepnmt provisoire, l'employeur dvrea le ntefiior à l'intéressé par écrit.

Si cette nitotioafcin ietvirnent anvat que la durée de l'absence n'ait attniet :

- 1 mios si l'intéressé a au mions 1 an d'ancienneté ;

- 2 mios si l'intéressé a au monis 2 ans d'ancienneté ;

- 3 mios si l'intéressé a au minos 3 ans d'ancienneté,

le salarié bénéficiera d'une indemnité égale à l'indemnité de préavis à llulaeque il ariuat eu dirot s'il aaivt été licencié snas qu'ait été observé le délai-congé.

Si l'intéressé est amené à pnrrrede psiueulrs congés de mlaadie ou

d'accident au cruos de dzoue mios consécutifs, les périodes d'absence ssvesciuecs résultant de ces congés se cmneurlot puor la détermination de la période de un, duex ou tiors mios prévue à l'alinéa précédent.

Si la ntcticfoaoiin irevenitnt après l'expiration des délais prévus au deuxième alinéa du présent paragraphe, elle ne prorua pdrenre effet qu'à l'issue d'une période égale à cllee du préavis ; dnas ce cas il srea versé à l'intéressé, à l'expiration de la période de préavis, une indemnité cedasornrpon à son slariae puor une semanie de travail. Il en srea de même lrsque l'intéressé arua moins de 1 an d'ancienneté.

Dans tuos les cas, le salarié remplacé bénéficiera, en outre, d'une indemnité égale à l'indemnité de lemeiniecct à lqlauele il ariuat eu dorit en vetru de la présente cievoonntn s'il avait été licencié.

Lorsque le cartont de tirvaal arua cessé dnas les cioodtinnn indiquées aux alinéas précédents, l'intéressé bénéficiera, pdannet un délai de 1 an à coepmtr de la dtae de coeaistsn de son contrat, d'une priorité de réembauchage dnas son ancien eopmli ou un eplmoi similaire.

La priorité ainsi prévue cseesra si l'intéressé rufsee la première offre de réembauchage qui lui est ftaie ou ne répond pas à celle-ci dnas un délai de 2 semaines.

Les disooitnips de présent paaaprghe ne s'appliquent pas aux délégués du peenorsnl et aux mmbeers des comités d'entreprise panndet la durée de luer protection.

b) Les anbesces occasionnées par un anccidet du tiraavl ature qu'un aneiccdt du trajet, ou par une miadale peloinnleosrfse au svecrie de l'entreprise snoret réglées conformément aux dsnitpoioiss législatives et réglementaires en vigueur.

## Article 14 - Conditions de travail des jeunes et des femmes

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1960*

La présente civnnetoon s'appliquant iettmndisncnt aux salariés de l'un et l'autre sexe, les junees fellis et les fmeems rmlpisanest les ciodninots resqueis aornut accès aux cuors d'apprentissage, de rééducation perieolsnnlfose et de peortnnemneefct au même titre que les junees gnes et les hemmos et ponrruot accéder à tuos les emplois.

Les ditissnpoios particulières au tairval des jeneus et des fmemes snot réglées conformément à la loi.

Ttuoes diotoissnpis deovrnt être peisrs puor éviter le srmgnauee des jueens et des femmes à l'occasion de luer travail.

Lros de la vtsiie médicale d'embauche d'un jeune ou d'une femme, le médecin dvera avior cnnsniacsaoe des caractéristiques détaillées du ptose de travail, aifn de puvoior arrêter sûrement ses cnoniolcsus sur les aedtputis du candidat.

## Article 15 - Conditions particulières aux femmes

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 1981*

Les euolyemrps tdrneinot copmte de l'état des fmemes enctienes en ce qui crneonce les contnodiis de travail.

En cas de cnhemgenat de pstoe demandé par le médecin du tvaairl du fiat d'un état de goerssse constaté, l'intéressée, à ctoiinodn qu'elle ait une présence contnuie supérieure à 1 an au memnot du cnemhgneat de poste, bénéficiera, s'il y a lieu, du maietinn de son sirlaae eicetfff antérieur pndanet une durée mmixaa de 3 mois.

Les eorlmuytes s'engagent à ne pas lceineicir les salariées à l'occasion de luer geossrsse constatée par cicitafret médical ou de luer accouchement. Cttee dotssiiopin ne s'applique pas en cas de fatue grave, de seoupiyrssn d'emploi ou dnas le cas de caotrnt à durée déterminée arvniart à expiration.

A paritr du 5e mios de luer grossesse, les fmemes eentecins snot autorisées à sriotr 5 metinus anavt l'heure nmolrae de sortie.

Le tmpes passé par les intéressées aux conutinoslats prénatales otleigriobas auuexqells elels ne peenvut asstseir en dehors des heeurs de tviaral srea rémunéré comme si les intéressées aievnat travaillé.

Les femems encneites auornt droit, dnas le cas général, à un reops d'une durée de 16 seaniems dont, en principe, 6 snmeaies anavt et 10 smneaies après l'accouchement.

La salariée, qui, aanvt l'expiration de ctete période de repos, allongée le cas échéant d'un congé de mlaidae de 3 sneimaes au puls consécutif à l'accouchement, en frea la demande, purroa oetnbir une asurtootiin d'absence non payée de 1 an au mxaimum à deatr de la naisacsne puor élever son enfant. A la fin de cette absence, elle sera, sur sa demande, réintégrée dnas l'entreprise s'il eitxse un epmoli vncaat dnas sa catégorie professionnelle. Dnas ce cas, la réintégration dnas l'entreprise drvea avoir leiu dnas le mios snviuat la réception de la dandmee écrite par lqalleue la salariée a fiat connaître son itnoetinn de rredpne son emploi.

La salariée, réintégrée dnas les cotioindns prévues au prpaghraae précédent, bénéficiera de tuos les avgaantes qu'elle aavit acuqis au meonmt de son départ. Un diort de priorité à l'embauchage est réservé à la salariée qui n'aurait pu être réintégrée, pnenadt 1 an à dater de la réception de sa dnamdee écrite de réintégration dnas l'entreprise. Ces dtossniioips ne fnot pas olstbace à la possibilité qu'ont les salariés de bénéficier d'un congé pantrael d'éducation, suos réserve que les cnotiniods légales snot réuniés.

Pendant une durée milamxae de 1 an à ctopmer de l'accouchement, les fmeems qui aroeinlatlt luer eafnnt disposeront, à cet effet, de 1/2 hruee le miatn et de 1/2 huree l'après-midi.

## Article 16 - Durée du travail - Heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1960*

Dans le carde de la législation en vigueur, les hereus supplémentaires effectuées au-delà d'une durée noamrle de tiraavl de 40 hreues par sniemaie - ou de la durée considérée comme équivalente - dnonnet leiu à une mjiotoraan qui ne porrua être inférieure à :

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

Ces mritnajoaos penortt sur le srlaaie effectif.

Il est précisé que le slariae eitcfeff cpnomerd le srliaae idnvdeuill de bsae auquel s'ajoutent les prmeis inhérentes au travail.

## Article 17 - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 1981*

### a) Période des congés

La période des congés payés est portée par l'employeur à la ccisnasnoane du personnel, au mmois 2 mios avant l'ouverture de ctete période.

### b) Durée des congés

Les salariés bénéficieront d'un congé anuel payé d'une durée de 4 seinmaes puor 12 mios de trvaail eetfciff au cuors de la période de référence, ou 2 jrous ouelvbars par mios de traival effectif.

Les abesnces prévues à l'article 5 sreont considérées comme tpems de tviaral etfeciff puor appréciation de la durée du congé payé.

### c) Indemnité de congé

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

### d) Femtnocarneit des congés

Au cas où, aevc l'accord du salarié, le congé de durée légale donne leiu à fractionnement, l'une des fnoaritcs de ce congé derva au monis être égale à 12 jurus oablruves cirpoms ernte 2 jurus de rpeos hebdomadaire.

Cette foitarcn diot être attribuée pdnnaet la période du 1er mai au 31 oobtcre de cuaqhe année.

Les jurus reatnst dus puenevt être accordés en une ou preuiusls fios en dheors de ctete période. Il est attribué 2 jurus oubauerlvs de congé supplémentaire loqsure le nborme de jurus de congés pirs en dorehs de cette période est au mnios égal à 6 et 1 suel juror lorsqu'il est cpoimrs etrne 3 et 5 jours.

### e) RpaepI du salarié pdannet ses congés

Dans le cas eectninoxepI où un salarié seirat rappelé puor les bnieoss du service, il lui srea accordé un congé supplémentaire d'une durée ntete de 2 jours, non cmopirs le tpeps du voyoge et les frais occasionnés par ce rpepal qui lui sonert remboursés.

## Article 18 - Absences payées pour événements de famille

*En vigueur étendu en date du 17 févr. 2018*

Le salarié a droit, sur justificatif, puor les événements fuuaimlix ci-après définis à un congé spécifique.

Événement fliamail coeanrcnt le salarié	Durée du congé correspondant (en jurus consécutifs)
Son marigae ou puor la clicoounsn d'un ptace civile de solidarité (Pacs)	4 jours
Le miraage de son efnant ou de l'un de ses enfants	1 jour
Puor chuaqe niscsanae surveune à son foyer ou puor l'arrivée d'un ennfat placé en vue de son adoption	3 jours
Lorsque le salarié dveeint tuteur d'un eafnnt olerhpin mineur	3 jours
Décès de son efnant ou de l'un de ses enfants	5 jours
Décès de son conjoint, du ciocbunn ou du paitnarere lié par un pctae ciivl de solidarité	5 jours
Décès du père, de la mère, du beau-père, ou de la belle-mère	3 jours
Décès de l'un de ses grands-parents	2 jours
Décès d'un gdrnee ou d'une belle-fille	2 jours

Décès de son frère ou de sa sœur	3 jours
Survenance d'un hcaanidp tuoncaht son eanfnt ou de l'un de ses enfants	4 jours
Survenance d'un hidacnap tcouhant son coninjot ou de son pteiaranre de pacte civil de solidarité (Pacs)	2 jours

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.

Si le décès ou l'annonce de la survenue du hadcniap 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, étant toutefois précisé que ce dernier doit reprendre son travail à l'expiration de ses congés payés, sauf dans le cas où le décès ou l'annonce de la survenue du hnicadp a eu lieu dans les 3 jours précédant la date prévue de reprise du travail.

## Article 18 bis - Présélection militaire - Périodes militaires des réservistes

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 1981*

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

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

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

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

## Article 19 - Déplacements de longue durée en France métropolitaine, congés de détente

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 1981*

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

- 1 jour net non ouvrable tous les 15 jours pour les déplacements inférieurs à 100 km ;

- 2 jours nets dont 1 non ouvrable tous les mois pour les déplacements supérieurs à 100 km.

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

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

3° Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se paie 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 s'inscrivent sur le lieu de déplacement sont remboursés.

4° Un voyage annuel 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 comprendra comme voyage de détente.

5° Dans le cas où l'intéressé serait appelé à reprendre son congé

payé annuel au cours de la période de déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence lui sont remboursés sur justification de son retour à ce lieu de résidence avant son départ en congé ; ce voyage est considéré comme voyage de détente.

## Article 20 - Changement de résidence en France métropolitaine

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1960*

En cas de déplacement du lieu de travail intervenant 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 avant lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

## Article 21 - Salaire minima

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2004*

(Voir accord du 16 décembre 2004.)

## Article 22 - Indemnités d'emploi

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1960*

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

En tant donné les conditions dans lesquelles et les motifs d'intervenir, les modalités éventuelles dont il s'agit sont 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 a un lieu, pour des postes tels que cooritalon à sec (salissure), utilisation de solvants toxiques, ponçage, utilisation du pistolet, utilisation de canons à air comprimé salissants.

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

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

## Article 23 - Jeunes salariés - Abattements d'âge

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 1981*

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

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

Toutefois, les salariés mineurs de moins de 18 ans ne peuvent subir, par rapport aux salariés adultes, des atteintes supérieures à :

- 10 % pour les salariés de moins de 17 ans ;
- 5 % pour les salariés de dix-sept à 18 ans.

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

- avant 17 ans : 20 % d'abattement sur le Smic ;
- entre 17 et 18 ans : 10 % d'abattement sur le Smic.,

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

## Article 24 - Diminués physiques

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1960*

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 infirmités physiques et pour le travail dont ils sont chargés, dans un état d'infériorité par rapport aux autres travailleurs de leur catégorie professionnels et ce, dans la limite de 10 % du personnel.

## Article 25 - Hygiène et sécurité

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1960*

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

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

- le décret n° 79-228 du 28 mars 1979 relatif aux comités d'hygiène et de sécurité et à la formation à la sécurité ;
- le décret n° 79-281 du 20 mars 1979 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail ;
- les articles R. 232-1 à 233-48 du code du travail ;
- le décret n° 62-1454 du 14 novembre 1962 relatif à la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques, ainsi que les textes de tous les textes complémentaires ou modificatifs.

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

## Article 26 - Apprentissage et formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1960*

1° Les parties contractuelles affectent l'intérêt qu'elles présentent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible et conformément aux dispositions légales, notamment en exerçant avec le salarié les démarches 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 vise une grande diversité d'industries, les problèmes d'apprentissage sont réglés dans chaque entreprise, conformément au titre Ier du code du travail.

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

## Article 27 - Licenciements

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 1981*

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

## Article 28 - Préavis

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave caractérisée ou de faute 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 accords particuliers.

En cas d'observation 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 accords particuliers.

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

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

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



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

## Article 29 - Retraite complémentaire des non-cadre

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1960*

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

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

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

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

Sont affiliés obligatoirement au régime tous les salariés de l'entreprise non bénéficiaires du régime de retraite des cadres

en application des articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947.

Toutefois, les bénéficiaires de l'article 36 de l'annexe I de la convention précitée ne sont pas obligatoirement affiliés que sous réserve qu'il n'y ait pas cumulé de cotisations sur la branche de salariés dépassant le plafond de la sécurité sociale.

## Article 29 bis - Indemnités de départ et de mise à la retraite

*En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023*

a) Indemnités de départ volontaires 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 perçue s'il avait été licencié, calculée dans la limite de 30 ans d'ancienneté, soit un montant 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 [1] 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 [1] par année d'ancienneté depuis la date d'entrée jusqu'à la 8e année incluse d'ancienneté 0,2 mois de salaire [1] par année d'ancienneté pour la troncature du début de la 9e année jusqu'à la fin de la 13e année d'ancienneté
Au-delà de 13 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat	0,15 mois de salaire [1] par année d'ancienneté depuis la date d'entrée jusqu'à la 8e année incluse d'ancienneté 0,2 mois de salaire [1] par année d'ancienneté pour la troncature du début de la 9e année jusqu'à la fin de la 13e année d'ancienneté 0,25 mois de salaire [1] par année d'ancienneté au-delà de la 13e année d'ancienneté
L'indemnité de départ en retraite est plafonnée à 7,5 mois de salaire [1]	
[1] 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 informer par écrit le salarié au moins 3 mois avant son anniversaire sur son itinéraire 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 anniversaire.

L'employeur devra respecter le même préavis que celui prévu 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 [1] par année d'ancienneté
	Au-delà de 10 ans	1/3 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté

900 et plus	De 8 mois à 3 ans	1/4 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté
	Plus de 3 ans	3/10 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté pour la trchane deuis la dtae d'entrée jusqu'à la 8e année d'ancienneté incluse
		4/10 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté pour la thancre du début de la 9e année jusqu'à la fin de 13e année d'ancienneté
		5/10 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté au-delà de la 13e année d'ancienneté
[1] Salaire de référence.		

L'indemnité de msie à la rteiarte est plafonnée à 15 mois de sraillae de référence.

Ce clcaul d'indemnité n'est allapibpce que s'il est puls autvgaanex pour le salarié que culei prévu par les dptnsioiios légales.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'indemnité de msie à la riertate des salariés aaynt été occupés à tmeps clpmeot et à tmeps piaetrl dnas la même eirresptne est calculée polooeeoinntprmlnet aux périodes d'emploi effectuées sloen l'une ou l'autre de ces duex modalités diepus luer entrée dnas l'entreprise.

#### c) Dtsioinsops sur le cclual du salirae de référence

Ces indemnités snot calculées sur la bsae d'un sirlaae de référence déterminé à paritr du motnant le puls élevé etrne :  
? la mneoyne des saraelis des 12 dernreis mois ciilvs précédant la ruutpre du craontt ;  
? la mnyenoe des slaeris des tiors drnrees mois ciilvs précédant la rputure du contrat. Dnas ce cas, ttoue prmie ou gratiitacifon de caractère aennul ou exceptionnel, versée au salarié pdnnaet cttee période, n'est pirse en cmotpe que dnas la ltmie d'un mtnoat calculé à due potoroirpn ;  
? le sairale du dernier mois etiner précédant la rpruue du contrat. Dnas ce cas, toute pimre ou gftaaciitron de caractère auennl ou exceptionnel, versée au salarié pnneadt cttee période, n'est psrie en ctotpe que dnas la litime d'un mtnoat calculé à due proportion.

Par salaire, il y a leiu d'entendre la rémunération burte y cropims les pimres exceptionnelles. Snot asini namotment eulcxs : les rnmmtoueeersbs de frais, les somems isesus de l'épargne siraalale et les indemnités crseeotciapmns versées à l'occasion de la ruurpte du crtantot anisi que les rleppas éventuels de sleaaris caernncnot des régularisations sur des périodes antérieures snas rproapt aevc la période de référence et suaf s'ils cinesntoutt des redressements.

## Article 30 - Commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation CPPNI

*En vigueur étendu en date du 29 août 2019*

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la bhrcnae de la pgtsluarie crée une cismomsion prnenmaete prtiiiae de la négociation et d'interprétation (CPPNI) au nveiau national.

La CPNPI eexrce les msnisios d'intérêt général définies au II de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

*Pour la réalisation de ces missions, les mrmebes des délégations des osnigirnaoats snyeladcis de salariés représentatives dnas la bhnarce bénéficient des dtoiiisnsops des alrtceis 7 à 10 du cihprate II de l'accord du 20 juin 2012 sur le fnecnimnaet et le fintoncmeonnt du pamstariire dnas la bnacrhe de la prsialugte modifié par l'avenant du 26 avirvl 2017.(1)*

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par l'organisation plefnosoeirlsne d'employeurs majoritaire.

À tirte consultatif, des pesnrnoes extérieures pneuevt être invitées aux réunions pour aporpetr un éclairage sur une thématique. Dnas cttee hypothèse, eells n'ont auucn diort de vtote et l'accord de la CNPPI est préalablement nécessaire. L'accord préalable de la CPNPI est réputé aicqus lqusore la décision est votée à la majorité des onogirniaasts sidncyals de

salariés et des orsinanatgois poeneslesfiolrns d'employeurs présentes, cttee majorité cenmpanort au mnois une ogoiiaanrtsn sciladnye de salariés et une ogoinarsatin pfsineeoroslnle d'employeurs.

#### 1. Msiosn de négociation a) Mission

La CPNPI est l'instance compétente pour les négociations naotemmnt celles :

? mentionnées au cihtrape Ier du trtie IV du lirve II de la deuxième pitrae du cdoe du tviraal : les négociations aenllunes (art. L. 2241-8 à L. 2241-10), les négociations tneilaers (art. L. 2241-11 pour l'égalité poenisrfeoslnle etre les femmes et les hommes, alrtcie L. 2241-12 pour les cidoinonts de tviaarl et GPEC, atrcile L. 2241-13 pour les tulvrerailas handicapés, arcitle L. 2241-14 pour la fformiaon prnessfooenille et l'apprentissage), les négociations qleuanequinis (art. L. 2241-15 pour les classifications, arclite L. 2241-16 pour l'épargne salariale), la négociation sur le tmeps piaetrl qaund au mnois 1/3 de l'effectif de la bchrae oucpce un eplmoi à tmeps pretial (art. L. 2241-2) ;

? qui snereait runeeds ogbietralios au neviau d'une brhnace en vrteu d'une nvoulele dpiossiiton législative aifn de mfeidor et de faire évoluer la coivnteonn cltcivoele de la plasturgie.

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

#### b) Composition

La CPPNI, au ttire de sa mssoin de négociation, en réunion piaaitre plénière, est composée sloen les tremes de l'article 6 de l'accord du 20 juin 2012 sur le fcontinnoent et le fnaimeennt du ptmrsiiaare modifié par anavent du 26 avril 2017.

Des gopuers de triaval piraiaters pneuevt se réunir etre les réunions prtireaais de négociation, sur des sjeuts spécifiques et après acrcod de la majorité des ogonsnaaritis scayldenis de salariés et des oraintnsioigs pionelneefrls d'employeurs présentes, ctete majorité ceanmnrort au minos une oansiağırt n syicdanle de salariés et une oornasagtiin pneeflslornose d'employeurs.

Ces gupoers de tirvaal snot composés conformément aux dpsnsioiitos de l'article 6 de l'accord du 20 juin 2012 précité.

#### c) Fonctionnement

La CNPPI se réunit au mions une fios par trimestre, et aauvt de fios que nécessaire aifn de rpimlre sa misosin de négociation.

En fin de cqhuae année civile, les aceruts représentatifs du doliugae soaicl de la brcnhae établiront les peacirlpins thématiques de négociations à venir anisi que le cirlaender prévisionnel de négociations, conformément à l'article 11 de l'accord du 20 juin 2012 précité.

Il est psliosbe à tuot meonmt d'ouvrir ou d'ajouter une négociation sur un thème non prévu par le crndleair dès lros qu'une oaigainotsrn scnayilde de salariés représentative ou une oaisontirgan prloneiseslnofe d'employeurs représentative en fiat la demande.

Les thèmes de négociation snot décidés à la majorité des otonnsrgaiis snelycdais de salariés et des ostorgaanniis pseforeeinlsonls d'employeurs présentes, cette majorité cpnmoernat au moins une osaiioatrgn nslidyace de salariés et

une oarinoigstan prnfonseelsiole d'employeurs.

## 2. Msiisn d'observatoire a) Mission

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

La CPNPI eexrce un rôle de villee sur les cdnooiints de tiavral et sur l'emploi dnas la branche, et établit un rropat ananel d'activité, conformément aux disnoitisops de l'article L. 2232-9,2° et 3° du II du cdoe du travail.

### b) Composition

Dans sa msioisn d'observatoire de la négociation collective, la CNPPI est composée :

? de duex membres, au maximum, par oasinaitrgon sanliydcce de salariés représentative dnas la bchnare ;  
? d'un nrbmoe de représentants des onigrnstaoais pnsenofoeiserlls d'employeurs représentatives égal à la smome des représentants de l'ensemble des ognarisitnaos snlyceiads de salariés représentatives dnas la branche. Au sien de la délégation patronale, le nobmre de représentants de cauhqe onaoitgrain pirnllfesoese d'employeurs représentative dnas la branche, srea établi solen les prpciens définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

### c) Fonctionnement

La CPNPI est drtaaiestnie des accdros d'entreprise cconlus dnas le crade du trite II, des chtearips Ier et III du trite III et des tteris IV et V du lvrie Ier de la troisième patrie du cdoe du travail, conformément aux dtinossiiops de l'article L. 2232-9,3° du II du même code.

La tanissmorsin de ces arcodcs s'effectue de manière dématérialisée, auprès du Secrétariat de la CPPNI, qui en asucce réception. L'adresse de cioamimutocnn de ces accdros est la sauintve : sircateaert @ cppni-plasturgie. fr. Celle-ci porrua être modifiée par décision de la CPPNI, aevc une iiomfatnorn au Ministère en carhge du travail. Les adorccs tsnarmis snot mis à distiospion dnas un eacspe dématérialisé, prpore à la branche, et réservé aux onirioangsats sciednlays de salariés représentatives et aux orostaagninis poeneeslnfroisls d'employeurs représentatives dnas la branche.

Il n'entre pas dnas les msinioos de la CPNPI de se pncoroenr sur la validité des tetexs communiqués et l'accusé de réception donné à l'entreprise ou l'établissement ne préjuge en rein de la validité ou de la conformité des textes.

## 3. Msosiin d'interprétation a) Mission

La CNPPI interprète tteuos les diotsonipsis de la présente convention, des aannvtes et des arccods ciflctelos de bcanhre aceiabppls dnas une esteirnrpe de la plasturgie.

Pour ces accdros clcitolfos de branche, la CNPPI est l'instance compétente puor rdneer un avis, à la dnamdee d'une juridiction, conformément aux dintosipois de l'article L. 2232-9 du cdoe du traavil et dnas les cidiotonns mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

*Lorsque la CNPPI drneona un aivs à l'unanimité des oinraosntigas représentées, le tetxe de cet avis, signé par les délégués, arua la même vealur ctautllcnoere que les cleusas de la présente convention. Lruqsoe l'avis a vluauer d'avenant interprétatif, il s'impose à l'employeur, aux salariés et au jgue aevc efeft rétroactif à la dtae d'entrée en viuguer de l'accord initial.(2)*

### b) Composition

La CPPNI, au trtie de son rôle d'interprétation, est composée :  
? de duex représentants, au maximum, de cuhcane des ogsoitaainnrs sidaecynls de salariés représentatives dnas la branche, puor représenter la délégation saalrilae ;  
? puor représenter la délégation patronale, d'un nmbore de représentants de la ou des ortiioasangns pnoloeisrflenls d'employeurs représentatives dnas la bharcne égal au taotl des représentants de la délégation salariale. Au sien de la

délégation patronale, le normbe de représentants de cauhqe otiirsngaoan plenloensirsfoe srea établi seoln les picrepins définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

### c) Fonctionnement

La CNPPI eianemxra tuote dadmene d'interprétation formulée par écrit et émanant :

? d'une oarsoitaghn siyddnale de salariés ;  
? d'une ortgasianoin pfnlsnelerosioe d'employeurs relaevt du cmahp de la présente covtonenin ;  
? d'une jirutdicoin ;  
? d'un epeomulyr ou d'un salarié rnaleevt la présente convention.

La CPNPI dnas sa msiosin d'interprétation est siaise par cirerour recommandé aevc AR au moins 15 jorus avant la dtae de la réunion. Le coreriuor de sasniie diot présenter les éléments ptaonrt sur la damdnee d'interprétation.

Le secrétariat de la CNPPI régulièrement sasii d'une dmdeane d'interprétation dreva réunir la CNPPI puor lui ptrremtee de setuatr dnas un délai de 2 mios à cmteopr de sa saisine.

## 4. Msiison de conciliation a) Mission

La CPNPI a une moisin de cniatocloiin puor tatierr et prévenir :  
? un cfonilt ccoliltef de tavrail ertne euomerylps et salariés sbtilcpsuee de svirneur au sien d'une epirrsnete de la ptisuargle ;  
? un litgie iudideinvl d'application de la présente convention, des annavtes et adocrcs cioltclfes de bnrcache snnvrauet dnas une epeirtsrne de la plasturgie.

### b) Composition

La CPPNI, au ttire de sa mssioin de conciliation, est composée :  
? de duex représentants, au maximum, de chanuce des otrnrsoaigias sniyadelcs de salariés représentative dnas la brhrcnae puor représenter la délégation sarlliaae ;  
? puor représenter la délégation patronale, d'un norbme de représentants de la ou des oisaoingtgrnas plefsosioelennrs d'employeurs représentatives dnas la bchnare égal au ttaol des représentants de la délégation salariale. Au sien de la délégation patronale, le nrmbore de représentants de cauhqe otroigsnaian poilsnelorfnesse srea établi seoln les prpciens définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

### c) Fonctionnement

Pour trtiaer ou prévenir un conflit collectif, la CPPNI, dnas sa misosin de conciliation, est siaise par une otrnsaogoin sdyiacnle de salariés ou une oainortsiagn pssronilefoelne d'employeurs.

La procédure de ciniaoociltln dnas le crade de la CPNPI srea senduupse en cas de grève ou de lock-out.

En cas de lgtiie individuel, la CPPNI, dnas sa misoisn de conciliation, est siaise en cas d'échec d'un règlement aiabmle à la stiuie de l'intervention du comité saicol et économique, s'il existe. En l'absence de comité soaicl et économique, la CPPNI, dnas sa misosin de conciliation, est siaise aevc l'accord du salarié et de l'employeur.

Toute damende de ciontilocian diot être adressée par lrtete recommandée au secrétariat de la CPPNI. La CNPPI se réunit au puls trad dnas le délai de 2 mios à cpometr de sa saisine.

Un procès-verbal de conciliation, ou de non-conciliation, srea établi par le secrétariat de la CNPPI dnas un délai muimxam de 5 jorus fnacrs à dtaer du juor de la réunion de la CPPNI, et srea adressé aux parties. Ce procès-verbal rnperrdea siot la poiiston cumonme de la CNPPI soit, en cas d'absence d'unanimité, les potsioins de cqhuae oagnirotasin siydacnle de salariés et otsoiaganrin polrinlosesnfee d'employeurs, mnrbees de la CPPNI.

## 5. Msioin de représentation a) Mission

La CNPPI représente la banchre de la plasturgie, natmemont

dnas l'appui aux etrsienepns et vis-à-vis des poivrous publics, conformément aux dosioniistps de l'article L. 2232-9,1°, II du cdoe du travail.

Sans se seusibtutr aux rôles des oartgsiaonnis snydeialcs de salariés représentatives et des oaisornagnis psnoelrolfieens d'employeurs représentatives, la CNPPI puet représenter la branche, namnemott dnas l'appui aux eeintpsrers et vis-à-vis des piorovus publicis et aetrus autrecs sociaux, siot puor les rencontrer, siot puor luer aeesdrsr des ltrets paritaires.

#### b) Composition

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

- ? d'un représentant de cnchuae des otrosaignnas saeliyndcs de salariés représentatives dnas la bhncrae ;
- ? d'un nmbore itinuedqe de représentants de la ou des oitsoanngiars pnsoenflsloereis d'employeurs représentatives, établi seoln les prnipeics définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

#### c) Fonctionnement

Les aonitcs de représentation snot décidées à l'unanimité des oiosantrnags représentatives cposaomnt la CPPNI.

Pour cette miisson de représentation, une réunion préparatoire puorra être préalablement organisée d'un cmoumn accord.

### 6. Établissement du rppaort aenunl d'activité

Pour ameneitlr l'établissement du raprpot aunnel d'activité, et conformément aux dsopiniitoss faigurnt à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les etseneirprs de la bcahrne divenot ttesrantrme à la CNPPI lures arcocds clleocitfs renrnmafet des sintiptuouals en rparopt aevc :

- ? la durée du travail, répartition et aménagement des hαιοerrs ;
- ? le repos qidieotun ;
- ? les juors fériés ;
- ? les congés payés et aterus congés ;
- ? le cotpme épargne-temps.

Chaque année, sur la bsae de cette collecte, la CNPPI établit un rraoppt anunel d'activité de la branche, conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. Elle définira le cnonetu de ce rapport.

Les piarets cnevoeninnt d'y andojidre l'enquête sacoile réalisée par la paître patronale. La CPNPI détermine les olutis à mettre en plcae puor améliorer et cnorofetr les données onbeteus et saevrnt à l'établissement de ce rapport.

### 7. Comomissin classification

#### a) Mission

La CPPNI, réunie en cisomimson classification, eanmxie les difficultés ou les lgeitis qui paneriuorot se présenter puor la cioatotn et/ ou le cneelsmsat des emplois. Elle rned un avis.

#### b) Composition

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

- ? de duex représentants, au maximum, de cunhace des oatgnsoiniras slcnedyais de salariés représentatives dnas la branche, puor représenter la délégation saarilale ;
- ? puor représenter la délégation patronale, d'un nrbmoe de représentants de la ou des oaagsioritnns psoflnliersnoees

d'employeurs représentatives dnas la brahnc égal au ttaol des représentants de la délégation salariale. Au sien de la délégation patronale, le nombre de représentants de cauqhe ostirnogaain pnrlsfinooeesle srea établi selon les pirciepnns définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

#### c) Fonctionnement

La CPPNI, réunie en csomosoin classification, eeairmxna tutoe damdene rievalte à la ctaitoon d'un emploi, formulée par écrit et émanant de l'une des ogasoirinants scaydlines de salariés ou des otinngaoairss pnseloerilofesns d'employeurs représentatives de la présente cninotevon collective.

La CPPNI, est sisiae en cas d'échec d'un règlement aalibme à la stuie de l'intervention du comité siocal et économique, s'il existe. En l'absence de comité saicol et économique, la CNPPI est siisae aevc l'accord du salarié ou de l'employeur.

L'organisation psfenolilnresoe d'employeurs ou l'organisation scdylniae de salariés représentative régulièrement siaise d'une ddename devra en informer, dnas les mireuells délais, le secrétariat de la CPPNI. La coipe de la saisine est adressée aux mmebres de la CPNPI dnas les 10 jours ouvrés de sa réception. Le secrétariat coouenvrqa la CPPNI, qui se réunira en csmsioimon classification, puor lui pmerette de sttauer dnas un délai de 2 mios à ctpemor de sa saisine.

La CNPPI réunie en cssmmoioin cotaifiscalsin rned un avis. L'avis idiqune la ptiooisn des mebrems de la CPPNI. Lorsqu'il est rdenu à l'unanimité des mrbmees de la CPPNI, l'avis est oosapplbe à l'employeur et au salarié.

Les aivs rndeus par la CNPPI snot rédigés dnas un délai mamuxim de 10 jours fancrs à detar du juor où la CPNPI s'est réunie en cmsioismon classification.

*(1) Le 3e alinéa de l'article 30 est étendu suos réserve du rcsept des aitclres L. 2232-8 L. 2234-3 et de l'application du piirnpce d'égalité à vlauer cosnttilutlnienoe résultant de l'article 6 de la Déclaration des dtoirs de l'homme et du cetoion du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Ctunitiotosn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Coasistn (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).*

*(Arrêté du 6 nvombree 2020 - art. 1)*

*(2) Le 3e alinéa du a du 3° de l'article 30 est étendu suos réserve du repcset de la judrcienspure de la Cuor de Coasatisn en vtreu de laquelle, suel l'avenant interprétatif signé par l'ensemble des pitears à l'accord itianil s'impose, aevc eefft rétroactif à la dtae en vuieugr de ce dneirer accord, assui bein à l'employeur et aux salariés qu'au jgue qui ne puet en écarter l'application (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).*

*(Arrêté du 6 nvembore 2020 - art. 1, modifié par arrêté du 30 norembve 2023 - art. 1)*

## Article 31 - Dépôt de la convention

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1960*

Il srea déposé, conformément à la loi, 3 elmxepires de la présente cveontnoin au secrétariat du coesnil de prud'hommes de la Seine.

Chacun de ces exemplaires, asini que cuex qui soenrt conservés par ccuahne des parties, srea revêtu de la sunrigate des petiars contractantes.

# TEXTES ATTACHÉS

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

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 1969*

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

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

3° La réduction d'horaire devra être constatée à la fin de chaque trimestre, à compter de la fin du mois de décembre de l'année au cours du trimestre considéré.

4° Pour le calcul de la durée de réduction prévue ci-dessus, l'horaire à prendre en considération est calculé sur la base des horaires affichés les 12 derniers mois précédant le 1er mai 1968.

*Voir également annexe III du 23 juin 1976.*

Article 2

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 1969*

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

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

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

Article 1

*En vigueur étendu en date du 5 nov. 1969*

En vue de répondre au souci commun des intéressés de garantir de meilleures conditions de travail et de contribuer à la sécurité de l'emploi que d'éviter, à défaut, de subir les conséquences éventuellement dommageables pour les salariés de l'évolution technique ou économique, il est institué une commission nationale paritaire de l'emploi de la transformation des matières plastiques.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 5 nov. 1969*

Cette commission comprendra 2 représentants de chaque catégorie de salariés et 2 représentants du présent accord et un nombre de représentants égal au total des membres salariés.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 5 nov. 1969*

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

Article 3

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 1969*

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

Article 4

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 1969*

Compte tenu des difficultés que rencontrent les entreprises pour l'application du présent plan de réduction de la durée du travail, il est admis entre les parties qu'une solution particulière s'impose dans un certain nombre de cas qui ne peuvent pas en cas de litige être réglés de l'accord.

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

Article 5

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 1969*

En cas de pénurie saisonnière de main-d'œuvre, les patrons saisis ou leurs représentants locaux se réuniront pour trouver toute autre solution utile au présent accord.

Article 6

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 1969*

La présente annexe s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la loi relative à l'organisation du travail des matières plastiques du 1er juillet 1960 (art. 1er modifié des dispositions générales).

an.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 5 nov. 1969*

Le rôle principal des salariés engagés par la loi relative à l'organisation du travail des matières plastiques est de garantir la sécurité de l'emploi et de contribuer à la sécurité de l'emploi de la commission.

Article 5

*En vigueur étendu en date du 5 nov. 1969*

La mission de cette commission est celle définie par les articles 5 et 8 de l'accord relatif à l'organisation du travail des matières plastiques du 10 février 1969. A ce titre, la commission procède, à l'issue de ses réunions, à une étude :

- de la situation générale de l'emploi dans les entreprises concernées par la loi relative à l'organisation du travail des matières plastiques à partir de statistiques disponibles et de l'analyse des effets de la production et de la 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 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 des salariés et privés en vue de la production de main-d'œuvre qualifiée et de la mise à jour des compétences et des connaissances des salariés et de leur développement et formation à cet effet.

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

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

En outre, la commission peut être saisie de l'emploi peut être rattaché à l'étude de problèmes de l'emploi de la part de la commission pour les matières plastiques, à laquelle elle ne saurait se substituer.

#### Article 6

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

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 juin 1976

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

- 46 heures à compter du 1er juillet 1976 et jusqu'au 31 décembre 1976 ;

- 44 heures à compter du 1er janvier 1977 et jusqu'au 30 juin 1977 ;

- 43 heures à compter du 1er juillet 1977 et jusqu'au 31 décembre 1977 ;

- 42 heures à compter du 1er janvier 1978 et jusqu'au 30 juin 1978 ;

- 41 heures à compter du 1er juillet 1978 et jusqu'au 31 décembre 1978 ;

- 40 heures à compter du 1er janvier 1979.

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 23 juin 1976

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

#### Article 3

En vigueur étendu en date du 23 juin 1976

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

#### Article 4

En vigueur étendu en date du 23 juin 1976

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

La présente annexe aux clauses générales de la convention collective nationale de la fédération des matières plastiques définit les modalités d'application, dans ces industries, des dispositions de l'accord national intervenu le 10 février 1969 relatif à la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 ayant tiré à l'institution de dispositions nouvelles de l'emploi et prend effet à compter du 1er novembre 1969.

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

#### Article 7

En vigueur étendu en date du 5 nov. 1969

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

a) Pour les établissements créés avant le 1er janvier 1975 : celle des trois années précédentes : 1973, 1974, 1975, dans laquelle l'horaire affiché a été le plus élevé ;

b) Pour les établissements créés entre le 31 décembre 1974 et le 1er juillet 1976 : celle des 3 semestres civils suivants :

premier de l'année 1975, second de l'année 1975, premier de l'année 1976 dans 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 dans la période considérée.

#### Article 5

En vigueur étendu en date du 23 juin 1976

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

- nombre d'heures tel que défini à l'article 3 ;

- rémunération ramenée à l'heure (à l'exclusion des éléments de rémunération ayant un caractère de remboursements de frais) ;

- majoration pour heures supplémentaires au taux nominal de 25 % qu'elles se situent en deçà ou au-delà de 48 heures par semaine.

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

#### Article 6

En vigueur étendu en date du 23 juin 1976

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

#### Article 7

En vigueur étendu en date du 23 juin 1976

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 relative à la formation des membres du CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés

## Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 juin 1990

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

Le CHSCT est composé de :

- l'employeur ou de son représentant ;

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article 2

En vigueur étendu en date du 5 juin 1990

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

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

## Article 3

En vigueur étendu en date du 5 juin 1990

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

## Article 4

En vigueur étendu en date du 5 juin 1990

Cette formation est dispensée 1 fois pour toutes à l'égard des bénéficiaires.

## Article 5

En vigueur étendu en date du 5 juin 1990

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

## Article 6

En vigueur étendu en date du 5 juin 1990

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

- les frais de déplacement du siège de l'établissement au lieu de formation sont pris en charge par l'entreprise à l'exception du tiers 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 l'exception de l'indemnité de logement accordée au personnel civil de l'Etat ;

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

## Article 7

En vigueur étendu en date du 5 juin 1990

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

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

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

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

## Article 8

En vigueur étendu en date du 5 juin 1990

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

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

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

## Article 9

En vigueur étendu en date du 5 juin 1990

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

## Article 10

En vigueur étendu en date du 5 juin 1990

Les dispositions du présent accord ne font pas obstacle à des dispositions plus favorables en matière de l'entreprise.

## Article 11

# Annexe VIII : Clauses communes - Accord du 17 juin 2005

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la plasturgie.
Syndicats signataires	CMTE-CFTC ; Fédération chimie-énergie CDFT ; Fédération nationale du personnel d'encadrement de la chimie CFE-CGC ; Fédération nationale de la chimie CGT-FO.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

Au terme du présent accord, les parties signataires etnndent remplacer, modifier et compléter des articles des clauses générales, des avenants Collaborateurs, Seine et Seine-et-Oise, Cedars et Personnel d'encadrement de la cinvnoeion clitevcoe ninlaote de la plasturgie.

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

## Article 1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

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

Les accords d'entreprise et d'établissement de la ptlgruase ne peuvent ceptrom de casule dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables aux salariés.

## Article 2 - Conditions d'application de l'accord

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

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 ctiaonissicafs de la bcrhane signé le 16 décembre 2004.

## Article 3 - Collèges électoraux

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

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

*En vigueur étendu en date du 5 juin 1990*

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

(voir cet article)

## Article 4 - Préavis

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

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 pautsgrile " 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

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

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

(voir cet article)

## Article 6 - Période d'essai - Avenant Collaborateurs

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

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

(voir cet article)

## Article 7 - Préavis - Avenant Collaborateurs

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

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

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

(voir cet article)

## Article 8 - Domaine d'application de l'avenant Cadres

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

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



(voir cet article)

## Article 9 - Période d'essai - Avenant Cadres

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

L'article 3 " Période d'essai " de l'avenant Cderas du 17 décembre 1992 est remplacé par les dnosposiitis sntieuvas :

(voir cet article)

## Article 10 - Préavis - Avenant Cadres

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

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

Le cenotnu de l'article 8 " Délai-congé " est remplacé par les doistiosinps suieatnvs :

(voir cet article)

## Article 11 - Domaine d'application de l'avenant Personnel d'encadrement

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

L'article 1er " Définition du presonnel d'encadrement " de

## Annexe X : Accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Patrons signataires	FP.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNPEC CFE-CGC ; CMTE CFTC.

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

Le cmahp d'application de l'accord est cueli de la contiovn ciecvtole naoatlnie de la plrsigaute (anciennement tarofmnstriaon des matières plastiques) du 1er jeullit 1960 modifié par les antvnaes du 6 janevir 1961 et du 15 jiun 1977. Le présent accrod s'applique à l'ensemble des eerispnrets (quel que siot luer effectif) realenvt du champ d'application. Les acodrs d'entreprise et d'établissement realfits à l'égalité pnlnsrfoilseeoe dnas les eeiernsprts ne pvneut crtoemopr de clsuae dérogeant aux dpnisiotois du présent arccod suaf dipoisnoitss puls faovbaels aux salariés.

Article 2 - Sensibilisation et communication  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

### 2.1. Sensibilisation

Les pireetanars suaoicx ennocuegart toets les anoitcs de fomoatrin et setiisianslobn à l'égalité pooslennfeilse s'adressant aux pnleensos chargés du rnrmeuteect et à l'ensemble de l'encadrement. A cet effet, la CPNE derva élaborer un gdiue d'application qui prooesrpa des modalités de msie en ?uvre du rpeset de l'égalité pronsiollesefne ernte les hmmeos et les femmes. La CPNE frea ses poritopsions dnas un délai de 6 mios à ctepmor de la dtae de

l'avenant Pnersol d'encadrement du 1er norme vbe 1984 est remplacé cmme siut :

(voir cet article)

## Article 12 - Promotion interne

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

Il est ajouté un aciltre 12 bis aux clsueas générales dnnot les dpoitiosns snot les svuetnias :

(voir cet article)

## Article 13 - Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

L'accord est colcnu puor une durée indéterminée. Il est placé en anenxe VIII des csleaus générales de la coiotevnnn clcltvoeie naioalne de la plasturgie.

Il eternna en vgeuiur à la dtae de sa sraignute suos réserve du rcseepet de l'application de l'article 2 du présent accord. L'accord srea sumios à la procédure ministérielle d'extension.

Fiat à Paris, le 17 jiun 2005.

la stnrguaie du présent accord. Le gidue srea mis à diitsiospn des ertsnepires et du comité d'entreprise qunad il eixste ou, à défaut, des délégués du personnel. Les eerietnprss élimineront totue référence à des stéréotypes eitstnxas dnas lrues aoincts de ciatmoncuomn et de formation. Eells veenloirt à ce que les aiuetptds torp svnueot roneuencs aux femems cmme aux hemoms ne soinet le prétexte puor les recruter, les poiomvrour ou les mnoesiinsr tourujos sur les mêmes activités. Une prise de csoennccie diot imprégner l'intégralité de la ligne hiérarchique des entreprises.

### 2.2. Communication

Le présent acrcod dernnoa leiu à des aciotns de cimonoauctmin au momnet de sa srantugie (information des entreprises, communiqué de presse...). Les eeripnrtes rleenvat du camhp d'application ieoonmnrfrt leurs itounisttins représentatives du poensernl du présent accord.

Article 3 - Discriminations interdites  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

Les paetrs du présent acrcod raeaplplnt que l'interdiction des droiitnasinmics fondées sur le sexe, la sutoioan de flmiale ou la gosessre fiat l'objet dnas le cdoe du tivaral de toris catégories de dniosstiopis :

? les acrtlies L. 1132-1 à L. 1132-3 qui fiexnt la litse liavmttiie des dnnoiasirtmics ietirentds ;  
? les aeltrcis L. 1142-1 à L. 1142-6 qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des dnitcinmaorsis fondées sur le sexe, la sutoioan de faimlle ou la gssrosee ;  
? les aelitrcs L. 3221-1 à L. 3221-10 du cdoe du taiarvl qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des dcioimntsiarins silaraelas fondées sur le sexe.

Article 4 - Recrutement  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement interne ou externe.

Les particularités sociales de la branche affectent 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 seuls que soient la nature du contrat de travail, les horaires de travail et le type d'emploi proposé.

La procédure utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de poste ne doit pas être discriminatoire à l'égard du sexe.

Lors du recrutement, la pratique des femmes et des hommes parmi les candidats 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 filières professionnelles et pour tous les niveaux hiérarchiques.

L'employeur ne pourra pas perdre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai.

Les pratiques sociales doivent favoriser les femmes à mener des activités 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 *En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

Les femmes et les hommes, ayant des emplois, des expériences et des compétences de valeur égale, doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution, et cela quelle que soit la nature et le niveau de l'emploi.

Dans le cadre de l'accord de branche signé dans la branche le 16 décembre 2004, les entreprises doivent veiller à ce que les intitulés des emplois ne conduisent à aucune discrimination sexuelle. Les entreprises s'engagent également à ce qu'il existe des postes dans les définitions d'emploi qui permettent d'être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles assurent les conditions 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 partiel se libèrent, ils seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Les mêmes possibilités de promotion liées à l'évolution des emplois seront proposées sans discrimination aux femmes et aux hommes en fonction des compétences.

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption et congé parental d'éducation ne doivent pas nuire à l'évolution des salariés en termes de possibilités de carrière.

## Article 6 - Formation professionnelle *En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

### 6.1 Accès à la formation

Les entreprises sociales réaffirment l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que ceux à temps plein.

Le congé de maternité, de paternité, d'adoption et le congé parental d'éducation ne doivent pas avoir d'incidence sur les droits à la formation du salarié, dans le respect des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

De même, selon les termes de l'accord « Fatoirm tuot au Inog de la vie » du 24 novembre 2004, les femmes qui renouent 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 permettre la mise à jour des connaissances des salariés éventuellement intervenues, notamment en cas de changements significatifs de

techniques ou de nouvelles méthodes de travail.

Afin de permettre à l'ensemble des salariés de suivre des activités de formation, notamment lorsque ceux-ci sont installés en province ou ont des contraintes familiales importantes, les entreprises s'engageront à cet effet d'améliorer l'accessibilité aux formations, en veillant à ce que ces dernières soient organisées, dans la mesure du possible, en sensibilité de durée et à ce qu'elles s'effectuent au plus près du lieu de travail du salarié.

La répartition très sexuée des métiers est en outre fortement présente dans les entreprises de métallurgie. La formation peut permettre aux salariés dans une même entreprise de sortir de cette « répartition sexuée » des métiers. Dans cet objectif, les entreprises sociales s'engagent à cet effet 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 profession dans des conditions validées par la CPNE et le conseil d'administration de l'OPCA de branche de la métallurgie. Les entreprises sociales s'engagent à l'OPCA de la branche de la profession d'intégrer dans les procédures de demande de poste en matière de cette formation un item sur les critères de classification.

## 6.2. Droit individuel à la formation (DIF)

### 6.2.1. Acquisition des droits au DIF

Les entreprises sociales rappellent que, conformément à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation tout au long de la vie et à l'article L. 6323-2 du code du travail, la période d'absence due à la suspension du contrat de travail pour prise d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation à temps partiel ou à temps partiel est intégrée dans le calcul des droits des salariés au DIF (1).

Les salariés travaillant à temps partiel selon les dispositions de l'article L. 3123-1 du code du travail et qui ont un temps de travail de 80 % ou plus d'un temps partiel 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 grader d'un montant de moins de 12 ans.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail, les périodes d'absence pour congé de maternité, congé de paternité ou pour congé de présence parentale étant également prises en compte dans le calcul des droits acquis au DIF.*

(Arrêté du 13 juillet 2011, art. 1er)

## Article 7 - Egalité salariale *En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

Les entreprises sociales reprennent leur engagement 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 filière professionnelle (maintenance, production, etc.) telle que définie nomenclature dans le répertoire des métiers validé par la CPNE 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 nuire des dispositions relatives aux femmes et les hommes.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base, les avantages en nature et en espèces et tout avantage 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 femmes et les hommes sera garantie par des engagements 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 envers les femmes et les hommes en raison de la maternité ou de l'adoption, le code du travail précise que le ou la salarié(e) de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doit bénéficier des agencements généraux de rémunération perçus 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 fixent le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés à l'issue de la vérification et des ajustements effectués par les services de paie et les représentants des salariés concernés afin de parvenir à l'égalité.

Article 8 - Contenu du rapport de branche  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Un rapport de branche présente un examen de l'évolution économique et de l'évolution des salaires par secteur et analyse les écarts de salaires de branche aux branches sociales.

Les entreprises s'efforcent de compléter le rapport de branche avec les informations utiles afin de pouvoir repérer et analyser les écarts de salaires de branche aux branches sociales :

Le rapport de branche comprend les éléments suivants :

? répartition par sexe des salariés cadres et non cadres ;  
? répartition par sexe des salariés à temps plein et à temps partiel ;  
? rémunération brute de base mensuelle moyenne par sexe et par catégorie ;  
? salaires minima observés des cadres et non-cadres par sexe et par catégorie ;  
? écart type observé des cadres et non-cadres par sexe et par coefficient.  
Il sera énoncé des éléments suivants :

? rémunération brute de base mensuelle médiane par sexe et par catégorie ;  
? salaires minima observés des cadres et non-cadres par sexe et par catégorie ;  
? taux de répartition hommes-femmes dans les filières de formation ;  
? statistiques sexuées sur les atouts de formation professionnelle.

Ce rapport est examiné chaque année par les représentants sociaux de la branche afin de permettre, dans le respect de la négociation collective sur les salaires, de repérer et d'analyser les écarts de salaires constatés entre les femmes et les hommes, d'évaluer les écarts de salaires et si nécessaire de proposer des ajustements adaptés.

Il est précisé que ce rapport est complété de fait par le rapport présenté par l'OPCA de branche pluri-sectorielle devant la CPNE dans le cadre de la formation professionnelle.

Article 9 - Congé de paternité  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Tout salarié, en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale, bénéficiera d'une indemnité égale à 100 % de son salaire pendant la durée légale du congé de paternité.

Cette indemnité est 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 salarié participe financièrement. Ces indemnités doivent 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  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Dans le but de faciliter le retour du salarié dans son emploi ou un emploi similaire, les entreprises prennent en compte

les besoins et notamment, sur demande du salarié, un entretien avec son supérieur hiérarchique en amont du départ en congé de maternité ou d'adoption puis, conformément à l'article L. 1225-27, à l'issue de celui-ci (1).

Un entretien devra être systématiquement proposé au salarié en amont du congé de maternité ou d'adoption.

Ces entretiens auront pour but de déterminer, si besoin est :

? les modalités d'exécution de l'activité pendant l'absence avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, ou congé parental d'éducation ;

? la date prévisible du retour et les conditions de reprise d'activité.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-57 du code du travail, le salarié reprend son activité ultérieurement à l'issue d'un congé parental d'éducation ayant également droit à un entretien avec son employeur en vue de son retour professionnel.*  
(Arrêté du 13 juillet 2011, art. 1er)

Article 11 - Institutions représentatives du personnel  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

En application de l'article L. 2325-34 du code du travail, dans les entreprises employant au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de l'égalité professionnelle. Cette commission est constituée par le comité d'entreprise qu'il en existe un. Il est attribué aux entreprises l'éventail du champ d'application de déterminer si cette commission de l'égalité professionnelle peut également être instituée au niveau de ses établissements qui arnaient plus de 200 salariés. La commission devra recevoir toutes les informations relatives à son champ de compétence pour pouvoir exercer sa mission. Elle est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-57 du code du travail).

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

Article 12 - Commission de suivi  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

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 seules d'exister.

La commission de suivi fera également un bilan des négociations d'entreprise sur le sujet.

La commission de suivi s'appuiera sur des travaux de l'observatoire national paritaire des métiers, des emplois et des qualifications de la pluri-sectorielle.

La commission de suivi se réunira une fois par an.

Article 13 - Bilan d'application  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Conformément aux dispositions législatives, les partenaires sociaux de la branche se réuniront 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord pour examiner les mesures de rapportage tendant à remédier aux inégalités qui seraient éventuellement constatées.

Article 14 - Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est placé en annexe X des statuts généraux de la commission de l'égalité professionnelle.

Il entre en vigueur, sous réserve du droit d'opposition, le 1er mars 2011 et sera soumis à la procédure ministérielle d'extension.

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

Les sinretagais cnvveionnt de renégocier les dostisinoips de l'accord qui piorenraut être modifiées par des dtsniiioopss conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

Dans le pnelgenmroot de la loi du 9 mai 2001 riletaf à l'égalité pnoeosrfillnese ernte les fmees et les hommes, de l'accord ieoteoirnseprfsnnl du 1er mras 2004 rtaief à la mixité et à l'égalité pierlosnnoslfée ernte les fmemes et les homems et de la loi du 23 mras 2006 rltaevie à l'égalité srlaalaie ernte les fmeems et les hommes, les praaeitnres soiaucx afmnnfiert que la mixité dnas les eolpims des différents métiers et catégories poslesinrlofeens est un featucr d'enrichissement collectif, d'équilibre scoail et d'efficacité économique.

Pour pssaer de l'égalité en droit à l'égalité dnas les faits, ernte les hmemos et les fmeems dnas la branche, il est nécessaire de predrne tutoes les dsosotiiipns puor simpurepr les disparités constatées. Les pneirteaars soiaucx coveinennnt qu'ils se dnvoiet de tuot mertte en ?uvre aifn de foesiarvr la mixité et de s'assurer du rsepect du pncipie de non-discrimination, nmamnotet au trvares d'actions de cuaionmocimn à mertte en palce au sien des enpeirrtses de la branche.

Ils shontaeuit puls particulièrement permettre, conformément aux aiaosnrtps des salariés, une meeliulre atitiuoracln ernte la vie professionnelle, la vie fillmaiaie et la vie privée.

Ils arenimfft luer volonté d'agir en faevur de la mixité et du rpsecet du piricpne de non-discrimination etrne les homems et les feemms tuot au lnog de la carrière, et namneotmt en matière de recrutement, de rémunération, de farootimn et de promotion. Dans ce cadre, les paerneirtas sauocix snot cuoevnns d'agir natnoemmt sur les aexs piucrainpx snatvuus :

? le reucertemnt ;

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

*En vigueur étendu en date du 15 juil. 1967*

Les doiiisospnts du présent aevnnat pnneernt eefft du 15 jlueilt 1967.

### Article 1er - Domaine d'application

*En vigueur étendu en date du 15 juil. 1967*

Le présent anevant a puor ojbet de déterminer cirenetas dspntiisioos particulières aeialbppcls aux oeruihrs et agnets de maîtrise tlarivaalnt dnas les établissements dnnot l'activité plapnirice relève de la crntotouiscn et de l'installation de matériels ildnsuierts en petslqauis (partie du gporue 615 de la nomtluarceee 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

*En vigueur étendu en date du 15 oct. 1979*

Déplacements hros du leiu de tairval heuiatbl nécessités par le

? la froimaton pnsnoeifselolre ;

? le tepts pieratl ;

? la gtoisen des rémunérations, des carrières et des priotoonms ;

? la maternité et la parentalité ;

? la ctioacolinin ernte vie plessnneliorfoe et vie privée.

Les prnteaearias scaiuox cnnnioenevt également de trndee vres une représentation piroptonellonre hommes-femmes reflétant cllee de la bnhrace ou clele de l'entreprise :

? dnas les innectas peiirrtas de la bnhrace et au sien des comosnsmiis de négociation ;

? dnas les iastecnns représentatives au sien des entreprises.

Les ptiernareas sicouax se fxniet comme objectif, après en aiovtr effectué l'analyse, de spemuipr les écarts de rémunération etrne les femems et les hmemoes d'ici au 31 décembre 2012 à eolpmi de vleur égale snas rnsaios ociebtjevs puonvat les justifier.

Les panateriers siuacox rpnllealpt que la négociation cevctllioe d'entreprise (pour les esirnerteps seomius à cttee obligation) en matière d'égalité pnnseesifrolloe ernte les fmeems et les hemoms fiat l'objet de duex catégories de dotsiinopsis légalés :

? négociation aunllnee :

? ojibctef d'égalité pfnsnrnsilleeooe etrne les fmemes et les heomms (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du cdoe du travail) (conformément aux dpoistisnos de l'article L. 2245-5, la périodicité de cette négociation est portée à 3 ans lorsqu'un acocrd est signé) ;

? srppsuisoen des écarts de rémunération entre les fmeems et les hmemoes (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du cdoe du travail) ;

? négociation trnaenlie (conditionnelle) :

? otijbcef d'égalité pnesisnoforlee entre les fmemes et les hmeoms (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du cdoe du travail).

Les ptneriraaes relaplnet que l'article L. 2242-5-1 (issu de la loi n° 2010-1330 du 9 nmbroovee 2010 ptrnoat réforme des retraites) prévoit une pénalité puor les erritsnepes d'au mions 50 salariés qui n'auraient pas, aavnt le 31 décembre 2011, cnolcu un aorccd ou établi un paln d'action sur les ofjtcbes et les muerses pisres en vue d'assurer l'égalité pniesferlolsnoe entre les fmees et les hommes.

secrvie d'ouvriers de la cnsiutrcoton et de l'installation de matériels itruensidls en plastiques.

## 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

*En vigueur étendu en date du 8 sept. 1981*

A. - Dtiocntiin ernte ptetis et gdans déplacements

On dnstuiige etrne les pettis et les gdarns déplacements :

Les pittes déplacements snot cuex qui ne mettnt pas l'ouvrier dnas l'impossibilité de rgeneagr joeueenlnmrt son domicile, snas amlleognnet exagéré de l'horaire journalier.

Les grdans déplacements snot cuex qui ne pertemnett pas à l'ouvrier de regnager jennnelorulet son domicile.

B. - Pittes déplacements

1° Faris de déplacements :

Il n'est prévu aucnue indemnité lqruose le déplacement à eeteucffr n'entraîne puor l'ouvrier ancuee dépense supplémentaire par rorppat à son tjaert hebutial puor se rdner au leiu de travail. Dnas le cas contraire, les dépenses supplémentaires occasionnées à l'ouvrier par son déplacement lui snot remboursées sur la bsae du tiarf de 2e calsse dea Société nlnaotae des cmenihis de fer français ou du trnparst plbiuc existant.

2° Indemnité de déplacement :

Il n'est prévu aucune indemnité pour le déplacement si le déplacement 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 travail est compris dans l'horaire habituel de travail, il est considéré comme tiré en compte et rémunéré comme tel.

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

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

3° Indemnité de repas :

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

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

C. - Frais de 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 les risques encourus 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 sont remboursés par l'employeur sur justificatif.

3° Indemnité de déplacement :

L'indemnité de déplacement 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 tiré en compte 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'est 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 à une majoration de 25 %, soit à récupération.

4° Frais de séjour :

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

Signataires	
Patrons signataires	FP.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CMTE CTFC ; FNEPEC CGC.

Article 1er - Champ d'application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

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

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

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

ou voyage par avion

1° Véhicule personnel :

Lorsque, en accord avec l'employeur, l'ouvrier utilise son véhicule personnel pour un trajet ou un grand déplacement, l'employeur doit s'assurer une assurance complémentaire "aiferas", et vérifier que le véhicule de l'ouvrier est assuré conformément à 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, sont couverts par une police d'assurance spéciale souscrite par l'employeur pour un montant égal à 3 fois la rémunération de l'année précédente.

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

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

## Article 4 - Agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 8 sept. 1981

Les dispositions ci-dessus s'appliquent aux déplacements des ouvriers et également aux déplacements des agents de maîtrise.

## Article 5 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 15 juil. 1967

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

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

Article 2 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de conflits sociaux signé le 16 décembre 2004, lequel est enregistré par l'Etat pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

Article 3 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

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

Le présent accord abroge :

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

Article 4 - Prime d'ancienneté des collaborateurs  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011*

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

« Article 14  
 Prime d'ancienneté  
 Article 14.1

Principe de déconnexion de la prime d'ancienneté

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

#### Article 14.2

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

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 prévus à l'article 14.3. A la date d'application de l'accord de branche dans l'entreprise ou l'établissement, les collaborateurs bénéficiant d'une prime d'ancienneté, basée sur l'ancien mode de calcul conventionnel, supérieure à la prime d'ancienneté calculée sur le nouveau mode de calcul proposé, en bénéficient le bénéfice en valeur absolue

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des industries de titulaires des matières plastiques (UNIMAP),
Syndicats signataires	La fédération unifiée des industries chimiques CDFT ; La fédération des industries chimiques CTFC ; La fédération nationale des cadres de la chimie CGC ; La fédération nationale des travailleurs de la chimie CGT ; La fédération nationale des travailleurs des industries de l'atome, du caoutchouc, de la chimie, du pétrole, des plastiques et du verre CGT-FO,

*En vigueur étendu en date du 14 mai 1985*

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

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 prévus :

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

Article 5 - Prime d'ancienneté de l'avenant Seine et Seine-et-Oise  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011*

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

« Article 1er  
 Prime d'ancienneté

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

Article 6 - Durée et entrée en vigueur de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est placé en annexe XI des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie.

Il est conclu en vigueur le 1er jour du mois qui suit sa date de signature et sera soumis à la procédure d'extension.

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

Les signataires conviennent de négocier les dispositions de l'accord qui pourraient être révisées en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

## Article 1er - Définition du personnel d'encadrement

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

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

- les salariés relevant de l'avenant Carob de la présente convention collective ;

- les salariés relevant de l'avenant Carob de la profession 800 au chiffre d'affaires 830.

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

*En vigueur étendu en date du 14 mai 1985*

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

Le peenronsl d'encadrement a l'exclusivité des mnisisos définies par cet accord. L'existence de ttuoe hiérarchie parrallèle est, de ce fait, inconcevable.

La poortomin de la sécurité relève de la dierction de l'entreprise au nievau le puls élevé, en lisioan aevc les iocrstuntnis représentatives du pnseeonrl compétentes. A cet effet, il artpeainpt à la direcoitn de fuonirr les menoys appropriées peeannmtrtt d'assurer le resecept de la réglementation d'hygiène et de sécurité et la prévention des accidents.

Il ernte dnas la vticoaon du psorennel d'encadrement d'appliquer ou de firae alupqepir la réglementation d'hygiène et de sécurité et de villeer à l'amélioration de la prévention des atecdcnis au ragerd du prenenosl placé suos son autorité.

La répartition des pivuours et des responsabilités au sien de la linge hiérarchique diot s'inscrire dnas le cadre d'une oarsigaiotnn générale de la sécurité dnnot la msie en ovuree inmboce à la droiteicn de l'entreprise.

Ces pruvoois et ces responsabilités, en matière d'hygiène et de sécurité, snot spécifiques à cuaqhe navieu hiérarchique et snot ftcooinn de l'autorité et de la compétence du pneornesl d'encadrement concerné, des menyos matériels, teuiqchens et huimans dnnot il dposse puor vieller encfaticemet à l'observation des distnioopsis réglementaires d'hygiène et de sécurité dnnot il a la charge, asini que du ctennou de sa délégation qui derva aulant que psloibse être défini par écrit.

Le coentnu spécifique de la fcniotn de codemmaemnt et d'animation nécessite que ses tlturieas bénéficient d'une foimaotr adaptée à ses exigences, nomaenmtt en matière de rtleiaons humaines, de législation sociale, de sécurité, en pclutiierar sur la nurtae des porituds utilisés et luer mdoe d'utilisation.

### Article 3 - Information et concertation

*En vigueur étendu en date du 14 mai 1985*

Il est de la miisosn du pnnoeserl d'encadrement d'assurer la cclutoiarin de l'information.

Puor lui prermttee d'assumer cttee responsabilité, il diot ddespior en tmpes uilte d'une ifianrotmon sefumfinmast lrage et diversifiée.

D'une part, il a la chgare de dseifufr cette ianomtfoirn et d'en eqpiluexr les pitons difiifecls ; d'autre part, il lui atpinarpet de friae retonemr auprès de sa hiérarchie totues raqmerues cnocnrneat la mhcræ de l'entreprise.

Les dtirniecos dnevoit aoivr le scuoi conntsat de procéder à une cnatircoteon svuiee aevc le prnnoesl d'encadrement, tnat sur les problèmes tehnciqueus que sur la mhcare de l'entreprise.

## Article 4 - Formation

*En vigueur étendu en date du 14 mai 1985*

Le penreonsl d'encadrement diot piouovr bénéficiier snas rtesitoricn des doipsiotniss légales et clovnnienenotels en matière de formation.

La pesoorisfn réaffirme l'importance de la fatmoroin reçue (maintien de la compétence, atisqicoiun de coecsnsannais nouvelles) et donnée (formation des salariés).

Ctmope tneu de la diversité de taille, de suuttcre et de cineontarts des eeesrntpris de la profession, ces dernières dvreont prévoir, en ftinocon de luer organisation, les modalités particulières peratnmtet à luer poneneserl d'encadrement de bénéficiier des meusres prévues au pgahprraae IV de l'accord nnoatail ioeesnrrefnponsil du 25 avirl 1983.

De même, l'emploi du tpems du prnnoesl d'encadrement diot lui perrmette de se préoccuper eevffimtecent de la foiamrotn du pnserneol dnnot il a la responsabilité et d'accueillir les neuvuaox embauchés, neomnmtat les jeunes.

## Article 5 - Evolution de carrière

*En vigueur étendu en date du 14 mai 1985*

Le peorsnel d'encadrement est fondé à aterntde de l'entreprise la rnsaeocnainsce de ses capacités, ainsi que la voiarisotaln de ses possibilités professionnelles, dtceierenmt liée aux binseos et aux ppeivecsrets de développement de l'entreprise.

Les eternsrpeis développeront la ptqiaure d'entretiens idindviules enrte le pesrnenol d'encadrement et ses supérieurs hiérarchiques.

## Article 6 - Horaires de travail

*En vigueur étendu en date du 14 mai 1985*

Les caehrgrs et harreois de taiavrl du poenrsenl d'encadrement devonit être caopmebtills aevc lures asiptonairs et lreus responsabilités familiales, culturelles, sociales, syeancidls et civiques.

Les modalités d'application de la réduction etveffcie de la durée du tvriaral drvnoet être adaptées au peoenrsl d'encadrement et revêtir des frmoes appropriées à sa situation.

Les coinantetrs puls gdreans que srouppte ooanimsccllnneet le pnreensol d'encadrement devonit dnnoer leiu à des cameonnistops adaptées.

En outre, il est rappelé que les aménagements d'horaires apportés à d'autres catégories de salariés, ntoeanmtt dnas le cardè d'horaires variables, ne dnvoeit pas pruoeeqvrr un surcroît de la caghre gollabe de tvriaral qui est ipmartie aux mbeemrs du psneorenl d'encadrement.

## Article 7 - Non-concurrence

*En vigueur étendu en date du 14 mai 1985*

Les caeuless de non-concurrence ne dienvot vesir que les sittuoinas qui le justifient.

Les modalités des ceulass de non-concurrence snot précisées dnas le cotnrat de travail, ou par arocdd ultérieur écrit, étant etnndeu qu'elles snot limitées dnas le temps, dnas l'espace et qanut à luer cmhap d'application professionnel.

Tout cranot de taarvil établi à cpomter de la dtae d'extension du présent arocdd derva en ourte déterminer la cnarrteoitpe financière detiesds clauses.

L'employeur puet rneocnr à l'application de la cualse de non-concurrence, suos réserve de nitfieur cttee ritioneonacn par ltetre recommandée aevc dednmae d'avis de réception, adressée au salarié dnas le délai de 1 mios svniaut la noticaifon de la rpuutre du cnartot de travail, qellue que siot la ptirae qui ait pirs l'initiative de la ruptue.

Cet acilrte ne s'applique pas aux coatnrts en crous à la dtae d'entrée en vueigur du présent accord.

## Article 8 - Obligation de discrétion et secret de fabrique

*En vigueur étendu en date du 14 mai 1985*

Ctopme tneu des inraitnfomos dnot il dispose, le pnoesenrl d'encadrement est tneu à une olaotbigin de discrétion et, le cas échéant, au secert de fabrique, puor tuot ce qui a tairt à l'activité de l'entreprise qui l'emploie. Il s'interdit de révéler à quiconque, même après la rputue du ctroant de travail, des retennsngenmeis refitals aux opérations financières, industrielles, techniques, cmoeaemirls ou auters de la société, dnot il aariut eu connaissance.

## Article 9 - Invention des salariés

*En vigueur étendu en date du 14 mai 1985*

a) Itvnenoin dnas le cdare de la finctoon eifveftce d'un salarié mmbree de l'encadrement :

- les ietvnnonis fateis par les salariés dnas l'exécution, siot d'un croantt de taavril ctnaomorpt une miossn itevvnine qui cpnosreod à ses fnooctnis effectives, siot d'études et de rehrceches qui lui snot etcexeilpmnt confiées, anetnanippret à l'employeur ;

- si une innteiovn dnone leiu à un dépôt de bveret par l'entreprise, le nom du salarié, suaf oopiioptsn de celui-ci, diot être mentionné

dnas la dnmaede de bvreet en Farnce et à l'étranger, ansii que dnas les neots ou paulctobinis rlvtaeeis à ce beevrt ;

- lorsqu'une inniteovn brevetée dnot un salarié est à l'origine dnas le crade de la tâche qui lui est confiée présente un intérêt eeonxctinepl puor l'entreprise ou l'une de ses filiales, et dnas la mursee où elle est exploitée, l'inventeur se vrrea atierubtr une gtifiacraiton en rprpoat aevc l'intérêt de l'invention, et ceci, même si celui-ci n'est puls au sveicre de l'employeur ;

- une ioivnnten non brevetée, si elle entraîne un avagntae nitoroe puor l'entreprise pourra dnnoer leiu au vnmereset à l'inventeur d'une g'itriatcaifon ;

- puor la détermination du matonnt de ctete gratification, l'intéressé srea tneu au cnauort des éléments pirs en coptme et de lrues modalités d'appréciation ; ce motannt srea fonction, en pemrier lieu, de l'intérêt économique de l'invention puor l'entreprise, et ensiute de la ctoinubtiorn ploelnense et ogariinle de l'inventeur.

b) Innoitven n'entrant pas dnas le cadre de la fnooitcn eicftfeve du salarié memrbe de l'encadrement :

- l'employeur puet se friae attribuer, dnas les coinonitds légales, la propriété ou la jucosaisne des ditros attachés à cttee innoeivtn ;

- le salarié rcreeva un juste pircx déterminé par accrod aliabme aevc l'employeur. A défaut d'accord, il srea fiat aiopltpacin de l'article 68 bis de la loi du 2 jieavn 1968.

c) Ienonvtin hros misnsios et hros activité de l'entreprise :

- lorsqu'un membre de l'encadrement fait, snas le coorcuns de l'entreprise, une ientvonin qui n'a trait ni aux activités, ni aux études et rchhereces de l'entreprise, cette ivtenonnis lui aanetipprt exclusivement.

Les distoinipsos du présent ariltce s'appliquent au co-auteur éventuel de l'invention.

L'article 8 de l'avenant " Cedras " de la connvieotn cveotlicle est abrogé.

## Article 10 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 14 mai 1985*

Le présent aanvnet pdrnrea eefft à sa dtae d'extension.

## Avenant Seine et Seine et Oise



Signataires	
Patrons signataires	L'union des scaydtns de la totmnirraasofn des matières plastiques,
Syndicats signataires	La fédération des isditenurs cquiemih CTFC ; La fédération nnloaate des sicayntds de crades des isuitdnres chimiques, pihcmauqaeris et cnxeones CGC ; La fédération naolitane des tvaluarlres du bâtiment et du bios (section fédérale du bois) CGT-FO et la setiocn fédérale des matières ptsuqealis des iusredtins ceimuqih CGT-FO ; Le siyacnt général des taerlirvalus du bios et peairts smarieliis (section tmfonrtsaaron de la matière plastique) CGT ; Le sdyinact ntoaanil aoutomne des plastiques,

## Ouvriers

### Article 1er - Prime d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2011*

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

### Article 2 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023*

L'indemnité de lieemncinet est déterminée conformément aux dipinstosios de l'article 16 de l'avenant ? Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dsrietaeunss et ategs de maîtrise ?.

## Collaborateurs

### Article 3 - Maladies et accidents

*En vigueur étendu en date du 8 sept. 1981*

Le collaborateur, aaynt au moins 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae d'un arrêt de taravil provoqué par un anedcict ou une mliade dûment justifié, bénéficiera d'une iitmednasnoin égale au mnnotat de son tiaetnrmnt pennadt les 45 piermers jrous de l'interruption et à 75 % de ce tiaetrenmt padennt la période snutivae de 60 jours.

Ces aoiclntalos snot réduites du manotnt des indemnités journalières versées par la sécurité slciaoe et, puor la suele quotité crnedapnosot aux vsrteenmes de l'employeur, par tuot régime de prévoyance aqueul ce denerir ppiacrté financièrement. Elels snot également réduites des indemnités puor pretes de salearis versées par les rslbeasnopos de l'accident ou lures assurances. Ces différentes indemnités dienvot être déclarées à l'entreprise par l'intéressé.

Au crous d'une même année civile, le toatl des périodes indemnisées ne pruora excéder cnet cniq jours, dnot 45 à 100 % et 60 à 75 %. L'application de cttee doisiispton pruora cnuidroe à inneesmidr à 75 % un congé mlidaae ou accident, arols qu'aucune itsodenmiainn à plien tiarf n'aura été versée puor cet arrêt de travail.

Les périodes d'indemnisation de 45 et 60 juros prévues ci-dessus snot portées rmecsntevpeiet à 60 et 75 juros après 5 ans d'ancienneté. Il est tneu compte, puor la durée de l'indemnisation, de la dtae du début de l'arrêt de travail.

Pour l'appréciation des périodes d'indemnisation, il n'est fiat

acunue dctsiotniin enrte les jorus olearvubs et les juors non ouvrables.

Les allocations, versées dnas les mêmes cooinntids que les salaires, snot calculées sur la bsae des aprienettopms perçus par le coablatlrueur au curos du deirner mios civil aanyt précédé l'interruption de travail, y compirs les pmires d'ancienneté et les mjtooarias puor heeurs supplémentaires, mias à l'exclusion de tuot atrue élément de salaire.

L'ensemble de ces dsoiitoipsns est apipalbcle aux aeicntcds du tiarval et aux maledais professionnelles. Toutefois, dnas le cas d'accident du travail, à l'exclusion des adctnecis de trajet, la cidoniotn d'ancienneté prévue à l'alinéa 1er n'est pas exigée.

## Article 4 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023*

Il srea alloué aux clarleouobarts licenciés et à priatr de hiut mios d'ancienneté, une indemnité dsncitite du délai-congé et tanent cmpote de l'ancienneté dnas l'entreprise.

L'indemnité de leemncinet se ccllaue de la manière sautivne :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
700 à 830	De 8 mios à 5 ans	1/4 de mios de sraiaae [1] par année d'ancienneté
	Au-delà de 5 ans	3/10 de mios de slaiaae [1] par année d'ancienneté à cetompr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise
	Au-delà de 10 ans	3/10 de mios de saalire [1] par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et, au-delà 1/3 de mios par année d'ancienneté
[1] Sailrae de référence.		

L'ancienneté est déterminée sloen les modalités prévues à l'article 16 de l'avenant ? Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dteiaursenss et aegtns de maîtrise ?.

L'indemnité est calculée sur la bsae d'un sliiaare de référence déterminé à piatr du mnnaott le puls élevé ertne :  
? la myonnee des seaalirs des 12 dreernis mios ciilvs précédant la noiitcfaiton du leeimcneent ;  
? la mnneyoe des sialears des tiors derneris mios cvilis précédant la naoifoicttin du licenciement. Dnas ce cas, tutoe pirme ou gaottircfiian de caractère anuenl ou exceptionnel, versée au salarié padennt ctete période, n'est psrie en cpotme que dnas la ltiime d'un mnaotnt calculé à due pitoorpon ;  
? le sailrae du deernir mios eientr précédant la ntciftiooian du licenciement. Dnas ce cas, ttuoe prime ou gariiaactfiton de caractère aneunl ou exceptionnel, versée au salarié pnaendt cette période, n'est prise en compte que dnas la limite d'un mantont calculé à due proportion.

Par salaire, il y a leiu d'entendre la rémunération brute y cprimos les pmeirs exceptionnelles. Snot aisni nmnaomtet euxcls : les rbmoeneusmtres de frais, les smeoms isesus de l'épargne sraiaaale et les indemnités cneeriopsmcats versées à l'occasion de la rpuute du coarntt ainsi que les rappels éventuels de silraaes cnenrnaoct des régularisations sur des périodes antérieures snas ropprt avec la période de référence et suaf s'ils cunotintset des redressements.

L'indemnité de lcnemiecint n'est pas due lrosque le lemichneceit est prononcé en risoan d'une faute grvae du collaborateur.

## Article 5 - Résiliation des conventions collectives de 1951

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1960*

Il est convenu, entre les parties, que la convention citée ci-dessus relative à la formation des matières premières du 1er juillet 1960, complétée par le présent avenant, s'applique et

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

*En vigueur étendu en date du 10 janv. 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 motivation de l'emploi, notamment dans le cadre de recrutements ou de transferts d'activité.

Les parties s'entendent sur l'intérêt économique et social de la mobilité géographique des salariés, ainsi que sur la diversité des situations et des difficultés d'application, et expriment leur volonté par le présent accord de définir un certain nombre d'éléments susceptibles de servir de référence.

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

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

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 10 janv. 1987*

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

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 10 janv. 1987*

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

Le salarié pourra visiter les lieux 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 sont à la charge de l'employeur selon le tarif SNCF 2e classe pour le trajet le plus direct ou dans les conditions habituelles de prise en charge des frais de déplacement en usage dans l'entreprise. Il sera procédé au règlement de ces frais.

## Accord du 30 octobre 1990 relatif à

la région parisienne (Seine et Seine-et-Oise), les commissions régionales "Ouvriers" et "Collaborateurs" signées respectivement les 24 juillet 1951 et 24 novembre 1951.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 10 janv. 1987*

Ces éléments forment l'objet d'une convention écrite dans les meilleurs délais. Le salarié bénéficiera pour donner sa réponse de 15 jours à compter de la date de cette confirmation.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 10 janv. 1987*

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

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

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

### Article 5

*En vigueur étendu en date du 10 janv. 1987*

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

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

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

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

Les frais inhérents à l'emménagement sont remboursés par l'entreprise sur justificatifs et dans la limite de MIG. x 150, sauf conditions habituelles pour les frais de prise en charge par l'entreprise.

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

### Article 6

*En vigueur étendu en date du 10 janv. 1987*

Tout salarié qui, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, variera son contrat de travail résilié pour cause de licenciement ou de licenciement dans un délai de 6 mois et en l'absence de faute grave aura droit au versement sur justificatifs de ses frais de retour dans la ville où il résidait précédemment ou dans tout autre lieu, dans la limite d'une dépense équivalente comprise 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.

## l'emploi des travailleurs handicapés

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la puiglatsre ;
Syndicats signataires	Fédération nalonitae des cderas de la cimhie CGC ; Fédération naalniote des taillaveurrs des idiretunss de l'atome, du caoutchouc, de la chimie, du pétrole, du ptquialse et du verre CGT-FO ; Fédération nlonataie des iuisrntdes chuiqemis CTFC ; Fédération unifiée des initdreuss cihimques CFDT.

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

Conformément aux dsiitpsonios de l'article 3 de l'avenant du 20 orobtce 1989 à l'accord crade isionnetrrnspoeefl du 17 mras 1975 sur l'amélioration des cdiootnnis de travail, modifié par l'avenant du 16 oocrtbe 1984, les praeits strienaigas mequantr luer volonté cnmomue de sicsteur une acotin voialotnre puor flaticier l'insertion, la réinsertion et les cinootinds de tvraial des tavreullais handicapés.

Dnas la pvpceitirse du développement de l'évolution technologique, l'objectif du présent aocrd est dnoc d'inciter les eerprsrnies à ulisetir les tieqncuhes de gsioten du penresonl et d'ergonomie puor l'adaptation des postes, ainsi que les systèmes de ftoimoran ou d'adaptation aux neloevlus tehgelcoonis tenant coptme des salariés handicapés, tnat au niveau des pseots de pctruidoon qu'au naeviu des petoss administratifs.

## **Titre Ier : Situation du salarié handicapé dans l'entreprise**

### **Article 1er - Application du droit commun des contrats de travail**

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

Les pnsroenes handicapées talanalirvt en milieu oiirdarne de prictoodun ont la qualité de salariés et, en tnat que tels, bénéficient des dtnosioisips législatives, règlementaires et cvnnlnlneeotioes afférentes à ctete situation.

En conséquence, les cotnats de tivaarl cuoclns aevc les tuaealrriivs handicapés -y cimorps cuex couclns au ttire des eimlops protégés - snot cfonroems aux dnsosioisips de la cnetoonvin cetvcoille nianloate de la tofatosrainrnm des matières plastiques, dnas la meusre où elles snot cbmtpoaelis aevc la réglementation rtivleae à cette catégorie de personnel.

### **Article 2 - Droits collectifs**

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

Les tulrviraals handicapés bénéficient, comme les auetrs salariés, de l'ensemble des disitosniops légales et cnteoinvlnnels reaievtls aux représentants du personnel.

Les salariés handicapés snot suoims dnas les mêmes cdoionntis que les ateurs salariés de l'entreprise aux dpotoiisssns spécifiques à celle-ci. Toutefois, des dooitnspsis parutecerliis les cnacnenort peunevt être prévues.

## **Article 3 - Rémunération**

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

Le sliiare des tluaarvreils handicapés employés en meilu orrdnaie de tirvaal ne puet être inférieur à cueli qui résulte de l'application des dspisintois conventionnelles.

Le cehf d'entreprise velreila à ce que les siaealrs réels des salariés handicapés ne siot pas inférieurs, à même nvaieu et puor un même poste, aux sarelais réels mnimia pratiqués dnas l'entreprise.

Cependant, des abaanemttts de selaiars pneevut être sollicités dnas cainerts cas loqruse le salarié handicapé a un renmdneet pnfosreneiosl nrtemnooiat diminué.L'abattement est fixé par la CRTEOOP dnas les lmeiits mlamxeais fixées par les ttxees en vigueur.

Le salarié handicapé puet bénéficier, nnemtoamt en cas de fails supplémentaires entraînés par l'exercice d'une activité peeillonrosnsfe de l'allocation crnsmetaipcoe de l'Etat prévue par les tetexs en vigueur, et dnnot le mannot est fixé par la COTOREP.

D'autre part, en cas d'abattement de salaire, le salarié handicapé rocennu par la CEOTROP puet bénéficier du complément de rémunération versé par l'Etat sloen les ttxees en vigueur.

## **Titre II : Conditions de travail**

### **Article 1er - Aménagement des postes de travail**

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

Les eertrepsisn eaypomnlt des salariés handicapés verioellnt à ce que le psote de tvraail et les cnitnidoos d'accès aux ateliers, beuurax et siraietnas de ceux-ci soneit cmbioaetlps aevc luer handicap.

### **Article 2 - Aménagement des conditions de travail**

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

Les eplermoyus peevunt firae bénéficier les salariés handicapés d'aménagements spécifiques du tmpes de traiavl (horaires puls souples, taiavrl à tmpes partiel, laittioimn dnas la mrsuee du psilobse du rercous aux hreues supplémentaires puor ces salariés, otgaoaisirnn du traival pnmrteteat d'éviter l'isolement des handicapés).

### **Article 3 - Aides financières**

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

L'aménagement des psteos de tvaiarl et des accès aux lieux de tarival des salariés dnnot la qualité de tviruelalar handicapé est rcenoune par la CEOORTP puet être spictluebse d'une adie faincniere selon la législation en vugueir :

- siot dnas l'hypothèse d'embauche d'un ou peisuulrs tluaraeviarls handicapés ;

- siot dnas l'hypothèse d'une rpeisre du taraivl d'un salarié vintice d'un aincedt du taivarl ou d'une mdailae pnfellssioinre et rcneou comme tavluleriar handicapé ;

- s'ot puor pmtretere à un tvliaeaurlr handicapé, déjà salarié de l'entreprise et aanyt dû irpnteremoe son activité pnonlloesersfie en riosan de la sueanncvre d'un acnedict en dohers du tarvial ou d'une midlaae non professionnelle, d'être meaintnu à son pstoe ou d'occuper un nvuaeou ptsoe de travail.

## Article 4 - Maladie

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

Conformément aux possibilités ofrteefs par les txetes en vigueur, les anvgetaas prévus en cas de maidale par la cetovnnion clioteclve nianltaoe de la tarramtonosifn des matières plastiques, et dnas les limetis de ceux-ci, s'appliquent aux salariés handicapés même en cas de rtuehce de l'affection invalidante.

## Article 5 - Inaptitude au poste de travail

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

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

## Article 6 - Reclassement du salarié

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

Dans le cas d'une ipadintute au ptsoe de triaval dûment constatée par le médecin du travail et impossibilité de maitotun par l'entreprise dnas un pstoe de qtcofaaiiuiln et rémunération équivalentes à l'ancien emploi, l'employeur puet proposer, le cas échéant, au salarié handicapé, un poste de qiiaaiclufton et de rémunération moindres. Dans ce cas le psasgae de l'ancien siarlae au nauoveu se frea par échelons dégressifs par tiers, sur 3 mois, la goaifutailicn noeullve étant cnpaneedt appliquée immédiatement.

## Article 7 - Préavis

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

En cas de leeecmiinnct la durée du préavis prévue par les atanves plauciietrs dnas la cnonoitevn cloletcvie natlaione de la tnftaomorasrn des matières psaquietls est doublée puor les handicapé qui cpoemtt puor puls de 1 unité dnas le décompte du norbme de taaleiulvrns handicapés snas que tofiueots que ctete muesre pssuie aoirv puor effet de prteor au-delà de 4 mios la durée taolte du préavis.

La possibilité d'un mauixmm de 4 mios de préavis n'est oyteure qu'aux salariés handicapés aanyt puls de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

## Titre III : Formation professionnelle

### Article 1er - Droit à la formation

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

Les salariés handicapés pueevnt à l'égal des atuers salariés bénéficiers de tetuos les dpsosioitis raleeitvs à la foamoitrn

psnlliforoseene cnitunoe : paln de formation, congés iiiivddunls de foarmiton et aurtes congés de formation. En matière d'accident de tvaaril et de malaide pnreenollissfoe les dposiitiots des atrciels L. 122-32-1 et sanvuit s'appliquent.

## Article 2 - Formation en alternance

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

Les cttarnos de faooirmtn en aecnltare semnlbet particulièrement adaptés à l'insertion peflnoeinlsrose des handicapés cette fourlme est dnoc recommandées aux euomlperys à l'égard de ces salariés.

## Article 3 - Contrat de rééducation en entreprise

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

Les eoreylumps pevenut utliseir également le cotrnat de rééducation en ernrptisee qui a puor objcietf la rsimee au tairval des pnseeonrs qui, en rsioan d'un handicap, snot devueens iaepnts à eexrcr luer psroiosefn ou ne penvuet le faire qu'après une nlvuleoe adaptation.

## Article 4 - Contrat d'apprentissage

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

Les epmueyros peveunt fmeror également des ainpptsers handicapés. dnas cette mesure, ils peuvent, sloen les dopsisntiois de l'article L. 119-5 du cdoe du travail, pvreeiocr une prmie destinée à censpmoer les dépenses supplémentaires ou le mnuaqe à gnegar puavont en résulter.

Les appirtnes handicapés rnuecnos par la CTOEROP bénéficient des dnsiiposiois particulières realevtis à l'apprentissage (durée, rémunération, formation).

## Article 5 - Insertion professionnelle

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

Les handicapés rnceunos cmome tles par la CROTEOP peveunt bénéficier de cttaoonrs de ruteur à l'emploi présentant à coté d'un poamgrrme d'embauche et de sous-traitance un pagrmroe de foitmaron ponoselfsnirlee : ccnuloosn de cratots ivniildeuds d'adaptation poflrslosenieie du FNE, de ctonrats de rééducation pilnlnsfsoereoe de la sécurité sociale, oturrvuee de setags destinés aux saigitears des cnrtees de rééducation professionnelle. Des adies financières à la fotrmiaon pillfoosesnree et à l'emploi snot prévues dnas le cadre de ces contrats.

## Titre IV : Relations avec L'AGEFIPH

### Article unique - Coopération avec L'AGEFIPH

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

La pfseoirson représentée par la fédération de la plasturgie,

mettra tuot en ovreue puor fliactier les rtinaloes des erneteirspas aevc l'AGEFIPH, dnas l'objectif de développer l'emploi des salariés handicapés.

Cette coopération purroa perdre la fmroe d'une ceitonvnn aevc l'AGEFIPH.

## Titre V : Rôle des représentants du presonnel

### Article 1er - Consultation des instances représentatives

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

Conformément aux txets en vigueur, le CCE le cas échéant, le comité d'entreprise et le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, snot consultés sur les mureses pisers (conditions d'accueil des handicapés, période d'essai et aménagement des peotss de travail), en vue de la msie ou de la rsimee au tavrial de ces salariés.

Ces isnachets snot associées à la réflexion de l'entreprise sur l'emploi des handicapés et les mneyos à mrtete en overue aifn de feiavosrr luer insertion.

Dans les eerrtepsnis et les établissements d'au mions 200 salariés, le CCE et le comité d'entreprise cutnoniestt une csomisomin de la fiamroton et de l'emploi, qui est natomment chargée de s'occuper des problèmes spécifiques cennnorcat l'emploi et le tairval des handicapés.

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

-sur les cotntras de pogmrrame pnlruaeiunl d'insertion porsfoeelslnnie et être informé périodiquement de l'application de ces cotntras ;

-sur la création par l'entreprise de srtutuecs de tivaarl protégé ; -sur les muesres itnvernaet au ttire de l'aide financière qui puet

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la plasturgie.
Syndicats signataires	Fédération niantloae des crdeas de la cimihe C.GC ; Fédération niatnloae des itsidunres ciumeihqs CTFC ; Fédération noinlatae des tauaievlrlrs de la trosfimirtnaan des matières paqtulesis CGT ; Fédération nanatiloae des talilaurvers des idteursnis de l'atome, du caoutchouc, du paisqtule et du vrree CGT - FO ; Fédération unifiée des iurinesdts cumqeihs CFDT.

### Article 1er - Domaine d'application

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

Le présent annvaet détermine les codnntiois particulières de taiavrl du presennol non carde dnot la coisacfisitlan est prévue dnas l'accord de ciilsnciftsoas du 16 décembre 2004.

être accordée par l'Etat à eefft de filitecar la msie ou la rmiese au tavrail de pnoreenss handicapées en mliieu odanrriie de production, ou dnas le cdare d'un cotrnat de sous-traitance et d'embauche prevrgsodie de tierraavlls handicapés clocnu aevc un établissement de taarvil protégé.

-sur les caorntts de msie à dipstoosiin des trlavlraus handicapés employés en aitelor protégé.

Il diot aiov couniomimatcn de la déclaration alnunes et des cnttoars d'adaptation du FNE.

Il puet prredne cnaisaconsne des ctatons passés aevc les établissements de traiavl protégé lsourqe ceux-ci prévoient la fmroitoan de tlaevliruras handicapés dnas l'entreprise.

Le CHSCT, dnas le cadre de l'article L. 236-2 alinéa 6 du cdoe du travail, srea consulté anavt tuote décision d'aménagement itopamrnt moifdant les cionntdois de triaval et pimenatreelriuct aanvt tuote ttfraaroosimnan inramtotpe des poests de taarvil découlant de la maifitoicodn de l'outillage, des machines, nnmtaemt en conséquence de l'emploi des handicapés.

### Article 2 - Aides financières

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

Les damnedes d'aides financières puor l'aménagement des postes et puor les cgerhas supplémentaires d'encadrement visées au trtie II du présent acocrd dnoevit être accompagnées de l'avis du CHSCT.

## Titre VI : Bilan

### Article unique - Bilan de l'accord

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1990*

Les peeinratars scaoux s'engagent à farie le blain de l'emploi des handicapés dnas la priaugstle dnas un délai de 3 ans à ptriar de la dtae de sugntiae du présent accord.

### Article 2 - Epreuve préliminaire

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1991*

Lorsqu'elle s'avèrera nécessaire, l'exécution d'un eassi pnosoirneefsl (2 jorus maximum) ne cirtsnoeva pas un eneganemt ferme.

Toutefois, le tepms passé à ctete épreuve srea indemnisé au sialrae minmuim de la catégorie que plutose l'intéressé.

### Article 3 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012*

#### 3.1. Ppiinrce

La période d'essai ne se présume pas. Elle diot être expressément stipulée dnas la lttere d'engagement ou le carnot de travail.

#### 3.2. Durée de la période d'essai

Le cnrotat de triaval à durée indéterminée puet ctmpeorr une période d'essai dnot la durée malxmaie est fixée à :

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

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

-3 mois pour les collaborateurs classés dans les catégories 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 s'accordent que pour ce qui concerne les salariés visés à l'article L. 1221-24 qu'il conviendrait de préciser en complément des 6 mois susvisés l'issue du stage.

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

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

Pendant la période d'essai, chaque des parties au contrat pourra rompre 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 sont rémunérés. En outre toute journée commencée sera payée intégralement.

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

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

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

(Arrêté du 26 juin 2013 - art. 1)

## Article 4 - Travail posté

En vigueur étendu en date du 1 juin 1991

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

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

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

## Article 5 - Contrepartie sous forme de majoration salariale due au titre du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 28 mai 2002

Les salariés travaillant dans un poste écarté 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 en raison de leur branche supérieure à la nomenclature définie ci-dessus en bénéficieront le bénéfice en valeur absolue jusqu'à rattachement.

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

## Article 6 - Indemnité de panier de nuit

En vigueur étendu en date du 28 mai 2002

Les salariés travaillant dans un poste écarté bénéficieront d'une indemnité de panier égale à une fois et demi le montant brut (valeur au 1er janvier).

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

## Article 7 - Travail de nuit effectué exceptionnellement

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

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

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

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

Les mêmes conditions s'appliquent lorsque le collaborateur travaillant normalement de nuit sera appelé à effectuer exceptionnellement en plus de son horaire normal de nuit, des heures de jour.

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

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1991*

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

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

## Article 9 - Travaux effectués exceptionnellement un dimanche ou un jour férié

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1991*

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

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

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

## Article 10 - Indemnité de rappel

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2002*

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

Cette indemnité est égale à 1 heure de son salaire. Elle sera portée à 2 heures au cas où ce rappel sera 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

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1991*

Le salarié bénéficie d'une prime de salaire du fait du chômage d'un jour férié légal, autre que le 1er Mai, lorsqu'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

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1991*

La salariée en congé de maternité sera en outre par la sécurité sociale bénéficiaire d'une indemnité égale au montant de son salaire pendant 16 semaines.

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

Les indemnités, versées dans les mêmes conditions que les salaires, sont calculées sur la base des versements nets de la cotisation perçue 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

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1991*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g) L'indemnisation globale est réduite :

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

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

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

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

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

## Article 14 - Prime d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2011*

### Article 14.1

Principe de déconnexion de la prime d'ancienneté

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

### Article 14.2

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

Les cotataires 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 prévus à l'article 14.3.

À la date d'application de l'accord de branche dans l'entreprise ou l'établissement, les cotataires 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 bénéficient 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 suivants :

- 3 ans ;

- 6 ans ;

- 9 ans ;

- 12 ans ;

- 15 ans.

## Article 15 - Préavis

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

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

Toutefois, en cas de licenciement, la durée du préavis des cotataires d'ordre hiérarchique est inférieure à 800 est portée à 2 mois s'ils justifient leur employeur d'une ancienneté de services conjoints d'au moins 2 ans.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le cotataire licencié qui se trouve en situation d'occupation d'un logement pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour congédiement de ce délai.

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

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

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

## Article 16 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023*

Il est alloué aux salariés licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité de licenciement 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 :

? le salaire des derniers 12 mois civils précédant la notification du licenciement ;

? le salaire des derniers 12 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 précédent 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 exclues : les cotisations de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités complémentaires versées à l'occasion



de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires consécutifs 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 [1] par année d'ancienneté
	Pour les années au-delà de 10 ans	1/3 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté
[1] 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 ultérieure au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise ultérieure ;

? la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié travaillant dans la même entreprise avant de conclure un contrat de travail ou sans interruption de travail de mise à disposition.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, sont également pris 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 préavis n'a pas été effectué ;

? les périodes de réserves opérationnelles ;

? les périodes d'arrêts de travail pour accident de travail ;

? 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 de travail ou maladie professionnelle, la congé pour soins de nuit en repos,

les jours de repos compensatoire de remplacement, les heures de délégation des représentants du personnel, les congés de baignade de compétence, de formation économique, sociale et syndicale ?

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps partiel et à temps plein dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis l'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 s'ajoute aux autres avantages pour le salarié que les dispositions légales.

## Article 17 - Indemnité de départ en retraite

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1991*

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

## Article 18 - Promotion

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1991*

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

## Article 19 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1991*

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

l'accord du 16 décembre 2004.

## Accord du 17 décembre 1992 relatif aux cadres

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la métallurgie ;
Syndicats signataires	Fédération nationale des cadres de la chimie C.G.C. ;
	Fédération nationale des ingénieurs et techniciens C.F.T.C. ;
	Fédération nationale des travailleurs de la métallurgie des matières plastiques C.G.T. ;
	Fédération nationale des travailleurs des industries de l'atome, du caoutchouc, du pétrole et du verre C.G.T.-F.O. ;
	Fédération unifiée des ingénieurs et techniciens C.F.D.T.

## Article 1er - Domaine d'application

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

Le présent avenant détermine les conditions particulières de travail du personnel cadre dont la classification est prévue dans

## Article 2 - Engagement

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 1993*

1. L'engagement est confirmé par un contrat de travail écrit signé par les deux parties :

- 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 cinetovonn clvctieloe applicable.

2. Suos réserve de l'intégration des dsinipiosots de la deritcvie européenne n° 91-533 (CEE) du 14 ocbrote 1991 en driot français et à dtear de luer actiplaiopn en France, tuot carde engagé préalablement à la dtae d'application du présent aeanvnt recevra, sur sa demande, dnas un délai mxmaium de 2 mios à pratir de cttee dernière, une atattisoetn d'emploi établie cmome indiqué au pereimr prahpgaare du présent article.

## Article 3 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012*

### 3.1. Piricpne

La période d'essai ne se présume pas. Elle diot être expressément stipulée dnas la ltrtee d'engagement ou le cnotrat de travail.

### 3.2. Durée de la période d'essai inilitiae

Le ctaonrt de tvaiair à durée indéterminée puet croompter une période d'essai itinlaie dnot la durée mxaalime est fixée à 4 mois.

Le crantot de taavrl à durée déterminée puet cropemotr une période d'essai dnot la durée mlamaxie est fixée par l'article L. 1242-10 du cdoe du travail.

Néanmoins, la durée de la période d'essai porura être réduite sleon les diniistoposs prévues aux arlcites L. 1221-24, L. 1243-11 et L. 1251-38. Les pertais sageiiaitnrs considèrent que puor ce qui cecrnone les setgiraiais visés à l'article L. 1221-24 qu'il cinnveot de predrne en ctmope les 6 mios snavut l'issue du stage.

### 3.3. Remueleelonvnt de la période d'essai

La période d'essai puet être renouvelée une fios puor une durée de 2 mois. Ctete possibilité de rnelloveenemut de la période d'essai est limitée aux cedras classés aux cfncieetoifs 910,920,930 et 940.

La possibilité de rnnlolueeemvnt diot être expressément mentionnée siot dnas la ltrtee d'engagement, siot dnas le contat de travail.

Le rvmneeonleluet n'est pas aigtatoumue et est subordonné à l'accord exprès des duex parties, au cours (et non lros de la cislououn du contrat), de la période d'essai iiliante et au puls trad le dirneer juor de la période d'essai initiale.

### 3.4. Acesbne ou ssouipsenn du ctnraot pedannt la période d'essai

La période d'essai aanyt puor but de preermtte d'évaluer les compétences du salarié dnas son travail, nnaoemmtt au raregd de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fnocontis occupées lui conviennent, il y a leiu en cas d'absence du salarié (congé payés, RTT, congés snas solde, jruos fériés) ou de tuot cas de ssosniepun du catonrt de traiaivl pndanet la période d'essai iiatilne ou lros de la période d'essai renouvelée de décaler d'autant la dtae de fin de la période d'essai iltiiane ou de son éventuel renouvellement.

### 3.5. Rpurute du ctnorat pnaednt la période d'essai (1)

Pendant la période d'essai, ccaunhe des peatirs au ctaonrt pourra rrmope lmierebnt le canrtot snas frslimoame particulier, snas indemnité (sauf dsionpisotis ci-dessous), et snas être obligé de meitvor sa décision.

Lorsque l'employeur ropmt le ctonrat après 4 mios de présence etffvceie du salarié, ce dereinr arua la possibilité de rnerdepre sa liberté dès la siigofatcniin de la rupture.

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

*(1) l'article 3.5 est étendu suos réserve que l'inexécution du délai de prévenance prévu par les dnositisoips de l'article L. 1221-25 du cdoe du travail, lorsqu'elle prevoit de l'initiative de l'employeur, orue dirot puor le salarié au veemnesrt d'une indemnité ceicnrastpome conformément à la jeuinsupcrrde de la Cuor de cosiaastn (Cass. soc, 21 mai 2002, n° 00-42098).*

*(Arrêté du 26 jiun 2013 - art. 1)*

## Article 4 - Voyages par avion

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 1993*

Les déplacements effectués par aiovn en aorccd fmeorl avec l'employeur soernt cutevors par une plcioe d'assurance spéciale suiosctre par le crade puor un mnotat égal à 3 fios la rémunération de l'année précédente. Le mantont de la prime srea remboursé à l'intéressé par l'employeur.

## Article 5 (1) - Maladie et accident

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 1992*

Les anbecses puor madliae et accdinet des ceards snot indemnisées dnas les ctoniondis définies ci-après :

a) L'indemnisation pernd efefit dès que l'intéressé a 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

Cette citoondin d'ancienneté n'est pas riuessqe lrqsuoel l'arrêt de traiaivl est provoqué par un aciecnndt de traiaivl ou une madiale professionnelle. Dnas le cas d'accident de travail, à l'exclusion de l'accident de trajet, ou de madilae professionnelle, les périodes d'indemnisation seornt au mnuimim égales à cleels prévues puor une ancienneté de 2 ans, qellue que siot la durée des srveiecs de l'intéressé.

L'indemnisation est fixée cmome siut : 45 jrous à 100 % et 45 juros à 50 %.

La maidlae et l'accident aanyt provoqué un arrêt de tvaiaivl diovent être dûment justifiés par un ccertiafit médical.

A l'exception des arrêts puor maladie, d'une durée inférieure à 3 jours, l'indemnisation ieetinvnrnt suos réserve d'une prise en chrgae par la sécurité sociale.

b) L'indemnisation prévue au pniot a est fixée après 2 ans d'ancienneté cmome siut :

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

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

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

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

Pour l'attribution de l'indemnisation prévue au ponit b, il est tneu ctpmoe de l'ancienneté appréciée à la dtae 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 indemnité est 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. Elle est également réduite du montant des indemnités pour perte de salaire versées par les assurances de l'accident ou lures acquiescées (2). Ces différentes indemnités doivent être déclarées à l'entreprise par l'intéressé.

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

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

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

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

## Article 6 - Maternité

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 1993*

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

Cette indemnité est 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 différentes indemnités doivent 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 remboursements de frais.

## Article 7 - Congés payés supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 1993*

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

- 1 jour de congé après 3 ans d'ancienneté commune cadre dans l'entreprise ;

- 2 jours de congé après 5 ans d'ancienneté commune cadre dans l'entreprise ;

- 3 jours de congé après 10 ans d'ancienneté commune 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 riment pas en casuels 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

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2005*

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

Dans le cas d'observation 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 perçu pendant la durée du préavis restant à courir.

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

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le cadre licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer d'indemnité pour retard 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

*En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023*

Il sera alloué aux cadres licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité de licenciement de préavis et teneur 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 précédant la notification du licenciement ;  
? la moyenne des salaires des trois derniers mois 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 exclues : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatoires 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 résultent de 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 [1] par année d'ancienneté
	Plus de 3 ans	3/10 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté pour la trnahe dpueis la dtae d'entrée jusqu'à la 8e année icnluse d'ancienneté 4/10 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté pour la tahcrne du début de la 9e année jusqu'à la fin de 13e année d'ancienneté 5/10 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté au-delà de la 13e année d'ancienneté
[1] Salaire de référence.		

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

Pour l'application de cet article, l'ancienneté srea déterminée cmome il est dit à l'article 11 des cusaels générales. Cependant, la durée des ctoatrs antérieurs avec la même ertnspiree n'est pas psire en compte, homirs :

- ? la durée du crntoat de taaivrl à durée déterminée avec la même erseprnie losurqe la rtilaoen de taaivrl s'est puiuvuose au terme de ce cotant à durée déterminée ;
- ? la durée de la ou des msiinoss de tiaavrl tearomripe effectuées par le salarié dnas l'entreprise ucrlittiase au crous des 3 mois précédant son emuchbae par cette esrrtipene uistaiicrtle ;
- ? la durée de la misosin de taaivrl taeopmriie effectuée dnas l'entreprise utilisatrice, lusqore celle-ci a continué à fraie tivearllar le salarié traroemipe snas avior clocnu un cortnat de taviarl ou snas nveouau cantort de msie à disposition.

Pour le cuacll de l'indemnité de licenciement, snot également pesirs en cptmoe pour la détermination de l'ancienneté :

- ? la durée d'un stgae d'une durée supérieure à deux mois, au snes de l'article L. 124-6 du cdoe de l'éducation, losruqe le sraaitige est embauché par l'entreprise à l'issue du satge ;
- ? la durée du congé praental d'éducation ;
- ? la durée du préavis même dnas le cas où ce deernir ne sieart pas effectué ;
- ? les périodes meitrlais ;
- ? les périodes de réserves opérationnelles ;
- ? les périodes d'arrêts de tvraail pour acidcnet de tajert ;

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la ptaigurse ;
Syndicats signataires	Fédération ntialaone des careds de la chmie CFE-CGC ; Fédération ntalionae des itseiunrds cqiiemhus CGT ; Fédération unifiée des iedurnits cqmieuhis CDFT ; Fédération nnoltaaie des inurdsies cqhiieums CTFC ; Fédération nloinatae des traivluales de l'atome, du caoutchouc, du pqilstuae et du verre CGT-FO.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

Considérant qu'il y a lieu de poelrgnor les tuvaarx du catrnot d'études pieeosrvptcs menés dnas le crade national, aifn de

? les périodes prsies en ctpome conformément aux dposnisiiois légales dnnot nanemmott les congés maternité, d'adoption et paternité, les congés puor événements familiaux, l'activité partielle, les périodes d'arrêts de taaivrl puor aceicndt du taaivrl ou mliadae professionnelle, la cpranrettioe obiltigaroe en repos, les jrous de rpeos ceaumospnetr de remplacement, les heeurs de délégation des représentants du personnel, les congés de blain de compétence, de fomirtaon économique, solciae et synacldie ?

L'indemnité de licmenicneet des salariés ayant été occupés à tpems clepmot et à tmeps patierl dnas la même etrpnrseie est calculée proonntllermnopieet aux périodes d'emploi effectuées sleon l'une ou l'autre de ces duex modalités dpieus luer entrée dnas l'entreprise.

L'indemnité de lececneimeit n'est pas due lqosrue le lceimnenciet est prononcé en riason d'une futae gavre ou lroude du salarié.

L'indemnité de liecnicmeent cnntnlnoievloee est plafonnée à 15 mois de salaire de référence. Ctete indemnité n'est aplilabcpe que dnas la msuree où elle siraet puls atseagnvuae pour le salarié que les dotnisopiiss légales.

## Article 10 - Entrée en vigueur de l'avenant Cadres

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 1993*

Le présent aocrcd ernerta en viugeur le landiemen de la dtae de son arrêté d'extension et s'appliquera aux cdraes aptannperat à cttee même dtae à l'entreprise ou engagés ultérieurement.

Le présent arccod est colncu pour une durée indéterminée. Il est intégré à la cinnvtooen ctvlelioe nlniatoae de la tarsifoanmotrn des matières plsqtuaies en rmecempanlet de l'avenant " Ceards " du 1er julleit 1960 abrogé.

Le présent aroccd porrua faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les cnoidotnis fixées à l'article 2 des celauss générales de la cnntoeiovn cvoicetlle nioatanle de la tfoaoarnitrsmn des matières plastiques.

préparer aux ctahnemegs et de ptetmerre l'étude des topgleiois des métiers et des eloimps et des qnauaicifoltis et lrués évolutions,

Considérant que la pigtrulsae connaît une évolution rpidae et pnnmeratee du cotnenu de ses métiers et de ses emplois, la coadnusint à rheceehcrr des myeons d'anticipation des aicnots de formation,

les parieearnts suocaix cnoivenent de se detor d'un innetrsmut de lisibilité en créant un orbeitrvosae natnaiol priiatrae des métiers, des eopmlis et des qnfciaalutios de la plasturgie.

Cet accrod est normatif.

### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

L'observatoire des métiers, des eplomis et des qtfcunioailais de la psguaitrle a puor cahmp d'application les esepertinrs et établissements transformant, à trtie d'activité principale, les matières plastiques.

## Article 2 - Missions de l'Observatoire

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

L'observatoire des métiers, des emplois et des qualifications de la priulstgae est un oiutl tnhieuqce dnot la finalité est de dnoer des éléments d'information ofecjtibs et actualisés à la bhncrae et d'apporter, noeatmmt aux acertus de la fotiaorm professionnelle, des éléments de connaissance.

Puor ce faire, 3 tpeys de mioniss générales lui snot dévolues :

- auerssr une vlenie ptnmneare sur l'évolution des métiers, des emplois, des qailuicofnats et sur l'évolution économique et slaoice de la plstaugrie ;

- réaliser des études spécifiques caocnnernt les métiers, les eimplos et les qlaiiofiutnacs présents et à vnier dnas la pisltrgae afin d'apporter un sorpput tcuehqnne lros de pierss des décisions nmmtnoeat en matière d'adaptation et d'amélioration des pmagmroes et des atoincs de formation. Prouonrt également être réalisées des études à caractère saoiel ou économique aynat un impcat sur l'évolution des métiers, des eilmpos et des qiaauniliftocs ;

- réaliser des études spécifiques sur la msie en orvuee de l'accord reitalf à la foaorimtn pfonniolesesle tuot au lnog de la vie, dnas les eerpntseris de la plasturgie, ou de la loi, en pruteiacilr du DIF.

L'observatoire puet asini être chargé de criunode et de srviue des études vnasi à :

- répertorier les métiers et les qfcoaiuiintals ;

- repérer et intieiefdr le cenontu réel des elipmos et luer évolution ;

- anleysar les fraectus eronemuenvnntaix à moyen et lnog trmee (marchés, technologies, pltiouqie des eienetsprrs au niveau local, ntiaoanl et européen) et luer ipmact sur l'évolution des tyoigoepls des métiers, des elpioms et des qualifications.

Au paln pratique, il rpimlet ses misnsios :

- par le rueeicl des irtmianonfos locales, régionales, natnilaeos et européennes, ueitls et nécessaires puor les études à mener afin de fnuoir une lisibilité des tedcanens d'évolution de la branche. Ces irotninoamfs sronet nommatent recilieuels auprès d'organismes spécialisés, des stcdyanis régionaux et grâce au curoncos de PAITLASFF par l'intermédiaire de ses délégués régionaux ;

- par la ccpenooin et la ctitnsuooitn de méthodes et d'outils d'analyse.

La ciimsomosn niolantae ptririae puor l'emploi détermine les travuax que l'observatoire srea amené à cinorude à tarrves le comité de paogitle et les georups de taivarl de celui-ci. Le comité de pglitaoe posorpe à la CNPE, puor validation, les modalités

teuqcnihes des tuvaarx de l'observatoire, ou des ptojres d'axe de travail.

## Article 3 - Modalités de fonctionnement de l'Observatoire

*En vigueur étendu en date du 26 oct. 1994*

Les tvuarax de l'Observatoire snot citdouns par un comité de pilotage.

### Article 3.1 - Composition du comité de pilotage

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

Le comité de patilgoe est composé d'un nmrobe égal de représentants de salariés et d'employeurs.

Représentants des salariés

Chaque fédération sydcnlaie nloaitnae de salariés désigne un merbme tlrituiaie et un suppléant puor aessrur le remecplnmaet éventuel de celui-ci. Ils snot ciiohss de préférence pamri les meberms mandatés à la CPNE et/ou au cnoiesl d'administration de PTLASAFIF et ont des compétences rnoceeus en matière de fmoaitorn professionnelle.

Le tmeps passé en réunion srea payé par l'employeur cmome tmeps de taivarl effectif. Les firas de déplacement snreot pirs en chgrae par PALIFTASF et les saelirs seonrt pirs en cgrhae par PLASTIFAF, sur dednmae de l'employeur et sur le bugdet de l'observatoire.

Représentants des employeurs

La fédération de la pigtasrule coiisht ses merbmes tiliuaters et suppléants puor auerssr le recemaelmnt éventuel de ceux-ci, de préférence pmari les meerbms des csnooimimss en cgrhae des rcsreeouss haneiums et aanyt des compétences rnceoues en matière de fiamtroon professionnelle.

Assistent au comité de pglitaoe les tiirluaets désignés ou luer suppléant luogsre ceux-ci senort empêchés.

Les mrmbees du comité de pgoailte dnvoret s'engager à picitarpr de façon régulière aux réunions du comité.

### Article 3.2 - Le secrétaire de l'observatoire

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

Le secrétaire de l'observatoire a puor rôle :

- d'assurer une cohérence thqnuceie d'ensemble des tvuraax menés par l'observatoire en posnpraot nammonett la cotosutntiin des gupores de tairavl en ftocoinn des études à mneer et en crsanitanelt les tuvaarx ;

- de cntrosirue et plteior les tvuarx de villee (bases de données, talebuax de bord, etc.) ;

- de ceorndonr les tvuarx spécifiques ;

- d'assurer l'organisation et le secrétariat du comité de pagtiote (réunions, ctompe rendu, rproat d'activité) ;

- d'assurer le suivi et le compte rendu budgétaire de l'observatoire ;

- d'assurer la coordination et la diffusion des travaux de l'observatoire.

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

### Article 3.3 - Les experts du comité de pilotage

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

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 technique à l'observatoire des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie. Ces experts sont nommés par le comité de pilotage et mènent leurs travaux en coopération avec le secrétaire.

Des experts ad hoc en charge de la réalisation d'une ou de plusieurs études spécifiques de l'observatoire sont éventuellement à l'observatoire.

### Article 3.4 - Missions du comité de pilotage

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

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 ;

- recueille les données de fonctionnement des études spécifiques qui lui sont demandées par la CPNE et fixe le programme de travail ;

- précise, sur proposition du secrétaire, les modalités techniques de réalisation des missions en prévoyant notamment le recours à des experts ad hoc sur les travaux spécifiques, et la mise en place de groupes de travail dont il fixe la composition et les objectifs ;

- valide trimestriellement les résultats des travaux de l'observatoire (travaux de veille et travaux spécifiques) ;

- s'assure auprès de PLASTIFAF des données et des modalités de diffusion et de communication des travaux (travaux de veille et travaux spécifiques) de l'observatoire ;

- propose pour être soumis à la CPNE les modalités techniques des travaux de l'observatoire et propose également des projets d'axe de travail.

## Article 3.5 - Règles de fonctionnement

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

Présidence

Le comité de pilotage est présidé par un président et un vice-président parmi ses membres et désignés pour une durée de 2 ans. Ils doivent être issus d'au moins une des fédérations départementales de salariés syndiqués et de la fédération de la plasturgie.

- Secrétariat.

Le secrétaire établit le compte rendu de chaque réunion.

Réunions

Le comité de pilotage se réunit au moins 3 fois par an, sur convocation de son président. Des réunions supplémentaires pourront se tenir à la demande de la majorité absolue des membres du comité de pilotage.

L'ordre du jour de chaque réunion est établi en commun par le président et le vice-président du comité de pilotage et le secrétaire.

Une réunion préparatoire d'une demi-journée pourra être organisée avant chaque réunion du comité de pilotage par les organisations syndicales de salariés, dont les modalités de prise en charge sont 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 font pas l'objet de réunions préparatoires, mais les modalités de prise en charge de ces réunions sont les mêmes que celles des réunions du comité de pilotage.

Observateurs

Les organisations syndicales de salariés non représentées à l'accord ont un statut d'observateur aux réunions du comité de pilotage et ne possèdent pas à ce titre le droit de vote.

Modalités de vote

La présence des 2/3 des membres syndiqués à l'accord, membres du comité, est requise pour la validité des délibérations, sous réserve d'une représentation à parts égales des représentants des fédérations départementales syndicales de salariés et de la fédération de la plasturgie.

La prise de décision se fait à la majorité relative des membres présents du comité de pilotage.

En cas de départage des voix, la voix du président compte pour 2 voix, sauf en cas de vote de 4 voix consécutives à une nouvelle consultation.

## Article 4 - Modalités de financement

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

Les travaux de veille

Il est institué par PLASTIFAF un budget de fonctionnement de l'observatoire destiné à assurer la réalisation des travaux de veille.

Le montant de ce budget est décidé annuellement par la CPNE, 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 cadre des dispositions de l'arrêté du 5 mars 2005.

Le secrétaire présente au coesinl d'administration de PFALITSAF un balin d'activité annuel.

Les tarvuax spécifiques

Le comité de pogtilae rcchrhreeea les myneos de fiennecmnat des études spécifiques demandées par la CNPE.

## Article 5 - Remise des travaux de l'Observatoire

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

Le comité de pltgaioe tnmaesrt à la csomioimnsn noalntiaie ptriariae puor l'emploi :

## Annexe V du 13 octobre 1995 modifiée par l'accord du 8 mars 2017 relative à la flexibilité, à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la plasturgie.
Syndicats signataires	Fédération nln taoaie des cdears de la cihme CFE-CGC ; Fédération unifiée des ineusdrits chuieqmis CFDT.

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 1995*

Considérant que puor ausesrr luer pérennité, meinintar et développer luer compétitivité, les eerristpens dnoivet poviour se doetr de ssuslopee dnas l'organisation du travail, que ces aunsmisoeltsepsps dvoieint aivor puor ojcfibtes :

- d'assurer la compétitivité des eiresrtpns fcae aux nleuvles ecxeegins du marché et de l'environnement économique, tnat au nvieau naiaontl qu'au naeivu international, par l'utilisation oamiltpe de l'outil de piooducrtn ;

- de mietnainr et développer l'emploi par l'utilisation de naouveau mdeos d'organisation ;

- de répondre aux atniroapsis des salariés et crnitbeour à l'amélioration de lerus cndtoiiinos de vie et de tviaarl tuot en tnenat copmte des réalités économiques et soealcis des etrsieepns de la branche.

Les petairs seaagriints fxniet par le présent aroccd le cadre auquel les eienrsperts eartnt dnas le cmahp d'application de la cnvioeotnn ccviltlooe de la trafioanmrtson des matières ptlaseiqus anruot à se référer, ourte les dionpssiotis légles et réglementaires en vigueur, lorsqu'elles ennrtdont mrttee en aolpaicptin une ou psiuuelrs mueress développées ci-après.

Les parites sagenirtias s'engagent à revoir le présent accord, si des disiosinptos légales, réglementaires ou cnlvnnenooltiees viennat en meiiiofdr les éléments substantiels.

- un compte rdenu de cauhqe réunion de comité de platigoe ;

- les résultats des truaavx de velile et des tuaavrx spécifiques ;

- un balin aenunl de ses activités.

La CPNE est chargée de peproosr les modalités de dfinuofin des tvaraux de l'observatoire auprès de l'ensemble des salariés et des ersertnepis de la branche.

Les résultats des tvaaux cuotndis au sien de l'observatoire snot tansirms au cesinol d'administration de PLASTIFAF.

Les deratsiianes des résultats des trvuax pueenvt les trsmnattree à luer appréciation aux aecurts de la formation.

## Article unique - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 1995*

Le cahmp d'application du présent aroccd est cueli de la civetnonon coctilelve ntaialone de la traonfastmiron des matières pqisuaelts défini par l'accord du 1er juelilt 1960 modifié par les anaenvts du 6 jiaevnr 1961 et du 15 jiun 1977.

## Article - Chapitre Ier : Types d'aménagement du temps de travail répondant aux spécificités des entreprises et établissements de la plasturgie

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 1995*

Les ptraiernas soaicux considèrent que les activités d'un nomrbe de puls en puls iotnrmapt d'entreprises de la plgistuare présentent un caractère snisinoear et/ou fluctuant, et que nmoebrux snot les esenrtepris ou établissements qui snot suoims à dsvriels cantnoiertis deus nonatemmt aux délais de livraison, à l'introduction des fulx teunds et à une mllrieue atapatidon au craent de commandes.

C'est pourquoi, ils cenennnivot de préciser les mueres d'aménagement du tmeps de travial suptsiecebls de répondre aux bieosns des eiesnrptes et établissements de la bhrnace et aux asnitaipors de lrues salariés, à siovar :

- miaolotdun du tmeps de tvriaal ;

- trviaal à tpmes piraetl ;

- msie en palce d'équipes de suppléance ;

- tariavl en cotnniu puor rsoains économiques.

Sort des adrcocs d'entreprise ou d'établissement ritfeals à l'aménagement du tmeps de travail

Lorsque les eepersntis ou établissements ont clconu un aroccd d'aménagement du tmeps de trivaal à durée déterminée anavt l'entrée en viuegr du présent accord, cet aroccd d'entreprise ou d'établissement ciuntnoe à s'appliquer jusqu'à son terme.

Lorsque les eeerpnstirs ou établissements ont conclcu un aroccd d'aménagement du tmeps de taivral à durée indéterminée avant l'entrée en viuegr du présent accord, cet aroccd d'entreprise ou d'établissement s'applique suaf dénonciation de l'une ou l'autre des praiets siatrenigas de l'accord.

## Article - Chapitre II : Modulation des horaires de travail

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 1995*

Afin de pédnre en cmopte les préoccupations des paetanreirs sociaux, en matière d'aménagement du temps de travail, exprimées dnas le préambule, les epniretesrs et établissements de la bacrnhe ont la possibilité de medulor l'horaire hmbeiodarade de travail, au niaveu de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier ou d'un gpuore de salariés. Puor cela, 3 tpeys de mtadooliun des hriaroes luer snot proposés : tpye I, II et III.

Le recours, par une eirtspnere ou un établissement, à l'un des tpyes de mdauoitlon proposés a puor but, notamment, l'adaptation aux voaintrias saisonnières d'activité, l'adaptation au crenat de cmadnmeos et la loiamttin dnas la muerse du pilsboe du ruorecs au chômage partiel.

La msie en pclae des msruees de maiodutlon des hrreioas de tiaavr (type I, II et III) diot friae l'objet d'une négociation, dnas les erreieptns ou établissements dotés de peieaatnrns habilités à négocier et ccnuolre des acdrocs conformément à la législation en vigueur. La négociation pterroa naenmotmt sur les modalités de msie en oervue et les ctrirpoaenets accordées aux salariés (ces cenrptteoaris peveunt être différentes de celes prévues par le présent aocrd de branche).

Lorsque la négociation ne puet se mtetre en place, faute d'interlocuteurs habilités à négocier, ou losurqe la négociation ne se slode pas par la csionlocun d'un aocrd dnas le délai de 6 sniaaems à cometpr de l'ouverture des négociations, l'employeur puet procéder à la msie en pcale de la moalouitdn dnas les cidonnios fixées au présent chapitre.

Les priates sierngiatas du présent aocrd s'engagent dnas les 3 années à venir à réfléchir aux différentes possibilités pamteenrtt de pleair l'absence d'interlocuteurs habilités à négocier dnas les entreprises, à défaut d'intervention du législateur en la matière.

### Article 1er - Dispositions communes aux types I, II et III

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 1996*

#### 1. Msie en oeuvre de la moliodautn

L'intention du chef d'entreprise ou d'établissement de riroecur à la msie en ouerve de la muoodiltan de la durée du tirvaal nécessite l'information des représentants du peronsnel sur les rnaiss économiques et saceolis mnoavtit le rcorues à une tlele mesure, et la cntluooasitn préalable puor aivs du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du peersnol s'ils existent, sur le pipinre de sa msie en ovreue et ses modalités d'application :

- la durée prévisible de la mrusee de mdatuoiion ;
- la période de mtodoialun et la paoimmgtroran invtciidae ;
- la nvolluee osnaroatgiin du trvaial ;
- le prsnoeenl concerné par la moadtuolin ;
- le tpye de cetiaotprners reeeutns en caimtoepsonn de la msuree adoptée ;
- l'incidence sur l'emploi résultant de la nluelvoe organisation.

#### 2. Délai de prévenance en cas de rorceus à la madlouiton

En cas de roerucs à la modulation, l'employeur diot informer, par tuos moyens, les salariés dnas un délai de 15 juuos calendaires.

#### 3. Pgaorrtoiammn

La mouaoidltn fiat l'objet d'une pgtomaoairrmn préalable, telrsrtmeiile ou mensuelle, définissant de façon iaivticnde les périodes de bssae et hutae activité prévues par l'entreprise ou l'établissement.

La prmoorgitmaan est définie puor la durée de la muesre de modulation, après aivs du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du psnoeenl s'ils existent.

La paomgoraitrmn fiat l'objet d'une inimoatofrn au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du pnseronel s'ils existent, et aux salariés par vioe d'affichage 15 jrous ciendalraes anvat sa msie en oeuvre.

En cas de ccscrnianotes exceptionnelles, la pgooaairmamrtn iidctivane puet être modifiée suos recspet d'un délai de prévenance minimum de 7 jrous calendaires.

Les caocrncitess encxnoieeltelps alelxeuuqs les eiseretrnps peuvnet être confrontées snot :

- travaux uegrnts liés à la sécurité ;
- commandes nevluoels ou modifiées (délai, volume, caractéristique) ;
- pertes de clitens ou de marchés entraînant une bsisae d'activité ;
- difficultés d'approvisionnement (matières, inserts, sorcues d'énergie, outillages) ;
- difficultés liées à des intempéries ou ssrtneis ;
- problèmes theuecqnis de matériels, pnenas ;
- absentéisme ccltielof anormal.

#### 4. Lmitie de la durée hmrbeadioade du tvraial

La paaorgmtomirn de la moidluaotn ne puet prévoir une durée hrmbeadoaie supérieure à 46 hruees sur 12 snaeiems consécutives.

#### 5. Tmaeinrett de la rémunération

Compte tneu de la floatctiuun des horaires, un cpmtoe de cmaoniesoptn enrte les hreeus de tvaiarl effectuées en période haute et cleels effectuées en période basse, est institué puor cquhae salarié concerné par la modulation, aifn de lui arsseur une rémunération mesullnee lissée indépendante de l'horaire réel.

#### 6. Trmnaietet de la rémunération en cas de périodes non travaillées

En cas de période non travaillée, dnaonnt leiu à iniomntdiaesn par l'employeur, tles que, arrêts, maladie, accidents, congés légaux et cenvoiltneenos ou période de formation, l'indemnisation due est calculée sur la bsae de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne dnnanot pas leiu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par amnttbaeet cesoordprnntat à la durée de l'absence.

#### 7. Ctonoamsepin des heeurs de tarvail du salarié n'ayant pas travaillé ttuoe la période de mdoaloitun

Deux cas peveunt se présenter :

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation, 2 hypothèses puenvet se présenter à la fin de la période de modtoliaun (1) :

-la myonene des hreues de tviaarl effectuées par le salarié, panednt la période de modulation, est supérieure à l'horaire meoyen de tivraal pratiqué pdneant la période de la modulation, dnas ce cas les hruees excédentaires pveunt être aevc acrocd des salariés concernés :

-soit payées en tnat qu'heures supplémentaires ;



-soit priess suos fomre de congés pndeant ou hros de la période de mliuodaotn ;

-la myonnee des hurees de tarvial effectuées par le salarié, penndat la période de modulation, est inférieure à l'horaire myoen de tavriral pratiqué panndet la période de mtaooudin : dnas ce cas, la rémunération du salarié est calculée en fcootinn de son tpmes de tarvial réel.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation, puor cause de rpuutre de son ctonrat de travail, 2 hypothèses puevnet se présenter au mmeont de son départ :

-la mnyneoe des hreues de tviraal effectuées par le salarié, pannedt la période de modulation, est supérieure à l'horaire myeon de taairvl pratiqué pnneadt la période de la muliodoatn : dnas ce cas, les heeurs excédentaires snot considérées cmmoe des heerus supplémentaires et payées cmmoe teells ;

-la menyone des heeurs de tarival effectuées par le salarié, paednnt la période de modulation, est inférieure à l'horaire moyen de triaval pratiqué peadnnt la période de la muotldoain :

-en cas de lenmeincceit puor miotf économique, la rémunération du salarié est égale au mtnanot de la rémunération lissée due aux salariés concernés par la mruese de moaiudtton ;

-pour tuos les aeurts cas de rtuprue du ctranot de travail, la rémunération du salarié est égale à son tpmes de tirvaal réel au corus de la période de modulation.

8. Tmrienatet des indemnités de lcineceminet et de départ en reaittre

Les indemnités de leiecmciennt et de départ en rtrieate se cauelcint sur la bsae de la rémunération lissée du salarié concerné.

9. Peennrosl d'encadrement

Le présent chatipre s'applique au pensnorel d'encadrement tel que défini à l'avenant du 1er noervmbe 1984 retailf au pnsneeorl d'encadrement.

Les modalités prqatieu de msie en orvuee de la moiouldtan puor le peosrnel d'encadrement snot déterminées au niaveu de l'entreprise ou de l'établissement par aoccrd aevc les ptarireneas habilités à négocier conformément à la législation en vigueur, ou à défaut par accord aevc les salariés concernés, en vue d'aboutir à des dnoitpsosis qui luer pemrtteent d'en bénéficier effectivement, en pcruliater en ce qui cnnoerce les haoirres et les cotinonds de travail.

A défaut, une négociation prroua eiasvnegr d'autres dpitssiofis compensatoires.

10. Poesnerl en CDD et intérimaires

Le rruceos à des salariés en cornatt à durée déterminée et à des tiluravalers intérimaires est pioslbe pendant la période de modulation.

11. Roeucrs au chômage peirtal

En cruos de modulation, le rcrueos au chômage prieatl est posblise luqsrøe le cedenarilr de pmaramtgooirn ne puet être respecté. Il intrniveert dnas les cnnoitdnds légales en vigueur.

La durée hobdmadieare maimnile de tvarail en dsesous de lleulqae la procédure de chômage pteiral puorra être msie en ovreue dnas les coionidnts prévues par l'article L. 351-25 du cdoe du tarival crdnerrspooa à la ltiime inférieure fixée dnas le crade de la poirromgtaamn de la maoluiodtn dnas l'entreprise ou l'établissement.

(1) *Sous-paragraphe étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-4 du cdoe du tirvaal (arrêté du 12 août 1996, art. 1er).*

## Article 2 - Modulation de type I

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 1996*

1. Pirnpcie

La mltooiadn du tpmes de tiraval de tpye I peermt la vitaraion de la durée hbdarmeiaoe du tairavl sur tuot ou patrie de l'année, à cdontioin que la durée de tvaaril n'excède pas en mneynoe 39 hreues hebdomadaires.

2. Coeetttraiprs accordées aux salariés concernés par la moiuaotdln de tpye I penadt la durée d'application de celle-ci

L'entreprise ou l'établissement, qui eenntd merte en oureve cttee mesure, diot reamner son cntingnoet d'heures supplémentaires à 80 hreues par an et par salarié, puor les salariés concernés, et puor l'année civile crensdooapt à la msie en ovuere de la mdoatiloun de tpye I.

3. Heeurs de tvarail aolccmeips au-delà de la durée haadedobrmie

Pendant la période de modulation, les hueers de travail, effectuées en acoapiltpin de la prmoaarigtmon dnas la lmiite mxaiamle de 46 hueres hebdomadaires, ouenvrt dirot à mojratoian de sarilae et au reops ctaeumoepnsr éventuel seoln les diisntosopis légales et réglementaires en vigueur. Ces heerus ne s'imputent pas sur le cngngintoet anuenl d'heures supplémentaires de 80 heures. Le pnaieemt de tuot ou ptriae des hreues supplémentaires puet être remplacé par un reops cuanesetmpor tel que défini à l'article 8 de l'avenant " Catarolulebors " de la cinnoeovtn clviotelce ninaaotle de la titranfoaorsmn des matières plastiques. Ce ropes cmeuanpotesr se clmuae aevc les ropes craspteoemuns institués par l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail.

A la fin de l'année de msie en ovuere de la modulation, les hreues effectuées au-delà de l'horaire hradoiedbame meyon de 39 hreues orveunt droit, au choix des salariés concernés, à moiajrtaon et/ ou à rpeos ctnaoempnsr dnas les cndotoiins légales et réglementaires en vigueur. Eells s'imputent sur le contigennt anenul d'heures supplémentaires de 80 heures, suaf puor les eireetnsprs ou établissements qui décident de rlpeamecr la mjoaaitorn des heerus supplémentaires par un repos cutosmpneear tel que défini à l'article 8 de l'avenant cubaoortalrls de la ctninovoen cteiolvclce naitanloe de la trmraaniosfofn des matières plieuqatss (1).

Des heeurs supplémentaires pvuenet être réalisées au-delà du cnoteingnt aeunnl d'heures supplémentaires cnnvoetnnoeil de 80 hreues après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du peenonsrl s'ils etxienst et asiiauootrtn de l'inspecteur du travail.

(1) *Sous-paragraphe étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du triaavl (arrêté du 12 août 1996, art. 1er).*

## Article 3 - Modulation du temps de travail de type

### II

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 1996*

1. Prinipce de la mtoodluain

La mtdooulain du tepms de tiavarl de tpye II peermt la vtraiaion de la durée hoeamrbdiade du tiraval sur tuot ou pirtae de l'année, à citiodnne que la durée n'excède pas la meynnoe fixée au présent accord.

Les hreues effectuées en deçà et au-delà de l'horaire moyen, et dnas la ltmiiie mlaamixe de 46 heures, se cosmepnot arithmétiquement dnas le carde de la période de molatoidun adoptée.

2. Cettartroenpis accordées aux salariés concernés par la mlotaouidn de tpe II pandent la durée d'application de celle-ci

Les eierrpnstes ou établissements qui rnuoerect à la mtialloodn de tpe II aeocnrdt des cpertoernaitis aux salariés concernés. Les cetoaeirtprns s'appliquent pndeant la durée de rucors à la nollveue oaraiginostn du travail.

Première crotaienrpe : réduction du tpmes de travail.

Les erperitsens ou établissements qui rncureoet à la moualdtion de tpe II deionvt rmeaner luer tpmes de tariavl à 38 heerus snas réduction de salaire.

La réduction du tepms de taraivl puet également prnerde la fomre d'un congé équivalent rémunéré pirs par journée ou demi-journée pennadt la période de modulation.

Deuxième caertrintpoe : réduction du cnnnteiogt d'heures supplémentaires.

L'entreprise ou l'établissement qui eentnd metrte en orveue cteete mrsuee diot remnaer son cnoengtnit d'heures supplémentaires à 80 hueers par an et par salarié, puor les salariés concernés, et puor l'année cvilie capooenrsrntd à la msie en oeruve de la muadltoion de tpe II.

Troisième contrepantie.

L'entreprise ou l'établissement qui a roreucs à la muoitlodan du tpe de trivaal de tpe II doit, en outre, accodrre une creapntonite parmi nmetoanmt celles énumérées ci-après :

- action de famioortn ;
- prime ;
- congé dit de modulation.

La ctoirantppee est décidée par l'entreprise après accrod aevc les délégués syndicaux. En l'absence de délégués syndicaux, la crorinteapte est précisée après aivs du comité d'entreprise, ou des délégués du peonernsl s'ils eeixtnt ou, à défaut des salariés concernés.

3. Hueers de tiraavl ailpomcces au-delà de la durée hodiadrmabee

Pendant la période de modulation, les hruées effectuées dnas la lmtiie mximalae de 46 hueers haaedbmoderis ne snot pas considérées comme des hruées supplémentaires. Eells ne dennont dnoc leiu ni à miaojaortn de salaire, ni à rpoes compensateur, et ne s'imputent pas sur le conntgiet anenul d'heures supplémentaires.

A la fin de l'année de msie en orevue de la modulation, les heerus effectuées au-delà de 39 hereus hmierdaobedas en mneonye anenllue par saemnie travaillée ovnuert doit à une miarajojtn de saairle ou à un rpoes compensateur, tel que défini à l'article 8 de l'avenant " Celaulrarotbos " de la cteononivn celvlticoe noilnatae de la trraaftmsoonian des matières plastiques, au cihox des salariés concernés, calculés sleon les dtpnoioiiss légales et réglementaires en vigueur. Elels s'imputent sur le ctnonngiet anenul d'heures supplémentaires de 80 heures, suaf puor les eeniptrrs ou établissements qui reacnempt la marojaitn des hereus supplémentaires par un rpoes compensateur. Ce repos csuetnoapemr se cumule, le cas échéant, aevc les repos cosremntpeaus institués par l'article L. 212-5-1 du cdoe du tiraavl (1).

En ctrernopiate de ces hereus supplémentaires accomplies, l'employeur amngutee le tuax de mojatorian des herues supplémentaires de 10 %.

Des hruées supplémentaires pveeunt être réalisées au-delà du cionngentt anenul d'heures supplémentaires cvntonnoienel de quatre-vingts heures, après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pesnnerol s'ils etniesxt et auitoatsrion de l'inspecteur du travail.

(1) *Sous-paragraphe étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du taavril (arrêté du 12 août 1996, art.*

1er).

## Article 4 - Modulation de type III ou annualisation du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 1996*

1. Pprcinie de l'annualisation du tmepe de travail

Dans la ptepsrvicee de mtienian ou de développement de l'emploi, la modialtoun de tpe III cnsstoie en une nvuleloe répartition de la durée du tvaairl sur tuot ou ptriae de l'année puor fiare fcae aux fuuttclnoais de l'activité en évitant, si possible, le rocerus aux hreues supplémentaires cmome au chômage partiel.

2. Cotreraneptis accordées aux salariés

Les eernstripes ou établissements qui rrucnoeet à la mlodoaiutn de tpe III arccondot des caeepnoirttrs aux salariés concernés. Les cirtotaeenrps s'appliquent pdenat la durée de rcroeus à la nloeuvle otasgairnon du travail.

Première cparnirtteoe : réduction du tmepe de travail.

Les esretipnres ou établissements qui rncroeet à la mudoatoiln de tpe III doeinvt rmeeanr luer horiare de taivral hieoadrbdme à 37 hreues 30 minutes, snas réduction de salaire.

La réduction du tepms de trvaail puet également pernrde fmore d'un congé équivalent rémunéré pirs par journée ou demi-journée pdenat la période de modulation.

Deuxième ceroniptarte : réduction du cgeoinntt d'heures supplémentaires.

L'entreprise ou l'établissement qui etennd mrttee en oevrue cteete mseure diot reeanmr son cgonneintt d'heures supplémentaires à 80 hreues par an et par salarié, puor les salariés concernés, et puor l'année cvilie csadrenorpnot à la msie ouvree de la mdatluooin de tpe III.

Troisième contrepantie.

Les eipstenrres qui recoerunt à la matudooiln de tpe III dnioevt acdecorr une troisième contrepantie, qu'elles punveet csihoir nnoammtet prami cleels énumérées ci-après :

- metniain ou développement de l'emploi ;
- réduction supplémentaire de l'horaire de tvaairl ;
- congé dit de mloadtuion ;
- aiotcn de formation.

La cripttetraoe est décidée par l'entreprise après accrod aevc les délégués syndicaux. En l'absence de délégués syndicaux, la cenoriarttpe est précisée après aivs du comité d'entreprise, ou des délégués du peonensrl s'ils existent, ou à défaut des salariés concernés.

3. Heures de tvarail aeiclpocms au-delà de la litmie hebdomadaire

Pendant la période de la motidloaun fixée par l'employeur, les hruées effectuées dnas la limtie miaaxmle de 46 hueers ne snot pas considérées cmme des heuers supplémentaires. Elels ne doennnt dnoc leiu ni à mitoajroan de sraaile ni à roeps compensateur, et ne s'imputent pas sur le cgeoinntt anenul d'heures supplémentaires.

A la fin de la période de mioduoaltn fixée par l'employeur, les heerus effectuées au-delà de 37heures 30 meituns hiaoraedebdms en mnoyee sur la période de mtuiadloon ornvuet doit à une mjoaoraitn de salraie ou à roeps compensateur, tel que défini à l'article 8 de l'avenant " Clatuoobrbrlrs " de la cotievonnn cveloctlie nlatiaoe de la tnsomarfotiarn des matières plastiques, au cohx des salariés concernés, calculés sleon les

diisostopnis légales et réglementaires en vigueur. Elles s'imputent sur le conetignnt aneul d'heures supplémentaires de 80 heures, suaf puor les eneterpsris ou établissements qui reelcpmant la majrotaoin des heerus supplémentaires par un roeps cemnouapetsr (1).

Des hereus supplémentaires pneuvet être réalisées au-delà du cengniontt anuenl d'heures supplémentaires ceneoiontnnvl de 80 heuers après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du psnoeernl s'ils extinest et aiosorutiatt de l'inspecteur du travail.

*(1) Sous-paragraphe étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du tvaairl (arrêté du 12 août 1996, art. 1er).*

## Article - Chapitre III : Travail à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 1996*

Le tvaairl à tmeps preaitl puet être mis en pacle à l'initiative du chehf d'entreprise ou de l'établissement, après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du preensnol s'ils existent, ou, en l'absence de représentation du personnel, après iroomtfnian préalable de l'inspection du travail. Le tarvail à tmeps pirtael puet également être mis en pacle à la dnemade des salariés. Tuot salarié puet dnmedear à bénéficier du tmeps partiel.

Le ctronat de tirvaal des salariés à tmeps preaitl diot cpmeorotr les mntnioes railevtes à la rémunération, aux hreues complémentaires et aux gtrianeas clcotileevs et ineliudeidvls des dtiors des salariés à tmeps partiel, ainsi que des précisions raveetils à la révision du ctronat de tvairal (1).

Les salariés à tmeps paiertl bénéficient des mêmes dtiors que les salariés à tmeps plein. Ils bénéficient d'une égalité d'accès aux possibilités d'évolution de carrière, de fmraoiotn et de poromtoin et des geratains ravlieets à la faiioxtn d'une période mimainle de tavaril ctnnoieue fixée au croatnt de travail.

Les hraeoris de tavrrial des salariés à tmeps pretail ne peevunt pas crtpomoer puls d'une iptrtoneiurn d'activité au crous d'une même journée.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du cdoe du tavrail (arrêté du 12 août 1996, art. 1er).*

### Article 1er - Passage de temps plein à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 1996*

#### 1. Salariés à tmeps peiln saunoihatt tvaleliar à tmeps pterail

La deadmne d'un salarié à tmeps pieln de teaiarlrvr à tmeps pieatrl diot être effectuée par écrit (lettre recommandée aevc accusé de réception) auprès de l'employeur en rnpacteset un préavis d'un mios par rprpoat à la dtae souhaitée d'entrée dnas le noevul horaire.

L'employeur drsoseipa d'un délai de 1 mois, dnnot le ponit de départ est la première présentation de la lettre, puor apprteor une réponse écrite précisant l'acceptation ou le rufes de la danmede (lettre recommandée aevc accusé de réception).

Si la ndaeme est acceptée, un aanevnt au cortant de taairvl srea établi précisant les nelevluos cotoniidns d'emploi et revêtu de l'accord exprès du salarié.

En cas de refus, l'employeur en doernra le motif : difficulté puor oagniserr du tmeps peartil dnas l'entreprise, impossibilité liée à la nraute de l'emploi occupé ou impossibilité momentanée liée à l'activité.

La ciiomomssn pritiaare d'interprétation, de citocsaaislfin et de ciiniooctlan prévue à l'article 30 des ceasuls générales de la cvtonoeinn ctcovlelie nlaaonite de la ttaronmosraifn des matières pluqetass porrua être ssaie des difficultés d'application des dossniipotis du présent chapitre.

#### 2. Salariés tanalialrvt à tmeps pirteal

à la dadnmee de l'entreprise ou de l'établissement

Lorsqu'un salarié à tmeps plien apctcee de tvlaeliarr à tmeps piaretl à la dnmeade de l'entreprise ou de l'établissement, la procédure satnuvie diot être respectée :

-le salarié doisspe d'un délai de 1 mios puor aeectcpr ou rsfueer la propsiooioin à prtiar de la réception de sa nftioaitoicn ;

-en cas d'acceptation, un aanenvt au craontt de taravil est rédigé.

Sous réserve des dipniossotis rilaeevts à l'incapacité au snes de l'article L. 122-24-4 du cdoe du travail, en cas de rfeus par un salarié de tilevaarl à tmeps partiel, siot son cotnrat de tairavl est puouvrsii aux coiitdnnos initiales, siot l'employeur prned l'initiative de la rpuurte en cas de motif économique.

L'horaire de bsaee des cotrnats de tvaairl cuonlcs à tmeps patirel ne puet être inférieur à 15 heeurs et 36 meunits hebdomadaires, et à 813 herues et 56 mtuenis dnas le cadre du tmeps pirtael annualisé.

#### 3. Priorité d'accès au tmeps pilen et au tepms paiertl

Les salariés à tmeps plien qui seuaitnot ouecpcr ou reredrpnne un ptsoe à tmeps partiel, dnas la même eersirtprne ou le même établissement, de même que les salariés à temps ptiearl qui désirent opccuer ou rrenepdre un tvarail à temps plein, bénéficient d'une priorité sur les deamnduers d'emploi puor l'attribution d'un elompi équivalent.

L'entreprise diot ptoerr à la cnsnacanoine du pnnesreol la litse des poests dlnepsiobis correspondants.

## Article 2 - Travail à temps partiel hebdomadaire et mensuel

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 1995*

#### 1. Définition

Sont tilrvrealaus à tepms piaetrl les salariés dnnot le corant de tvrairal prévoit un horraie hdioebmaarde ou une durée melelnsue de triaval inférieur (e) d'au mnios 1/5 à la durée du tavaril fixée par la loi, ou par les aodrcrs d'entreprise ou d'établissement, conformément à l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail.

#### 2. Heeurs complémentaires

Les hueres complémentaires ne peenvt potrer la durée haabioemddre du tiaarvl au naevu de la durée légale ou cnoennlviteolne du travail.

*Les salariés à tmeps pateril pevunet efcfeteur des hueers complémentaires dnas la liimte du quaat de la durée du tvraail prévue au contrat.(1)*

Un délai de prévenance de 10 jours ciaenrledas diot être respecté, suaf cnatcsroies exceptionnelles, aifn de prévenir le ou les salariés concernés par des heeurs complémentaires.

Les ccnrissaoectns eoielxectneplns aeqlouxlus les eseerntiprs pvneeut être confrontées snot :

-travaux utrgnes liés à la sécurité ;

-commandes nulvolumes ou modifiées (délai, volume, caractéristique) ;

-pertes de clients ou de marchés entraînant une baisse d'activité ;

-difficultés d'approvisionnement (matières, inserts, sucros d'énergie, outillages) ;

-difficultés liées à des intempéries ou sretinis ;

-problèmes techniques de matériels, pnenas ;

-absentéisme cteoilcf anormal.

(1) Point exclu de l'extension (arrêté d'extension du 12 août 1996, art. 1er).

## Article 3 - Annualisation du travail à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 1996*

Le contrat de travail à temps partiel peut être institué sur une base annuelle. La mise en œuvre d'une telle organisation peut être 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 assimilés à temps partiel dans le cadre de l'année, les salariés occupés selon une anaerctne de périodes travaillées et non travaillées, dont la durée de travail annuelle est inférieure d'au moins 1/5 à celle qui résulte de l'application, sur cette même période, de la durée légale ou conventionnelle du travail diminuée des heures compensatoires aux jours de congés légaux ou conventionnels.

### 2. Volontariat

La conclusion d'un avenant au contrat de travail, originant 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 subspetice d'être proposée individuellement.

Tout salarié intéressé dispose d'un délai de 1 mois pour accepter ou refuser l'avenant à son contrat de travail.

### 3. Heures effectuées au-delà de l'horaire de travail fixé au contrat de travail

Dans la mesure du possible, la programmation précise tous les périodes de l'année au cours desquelles il est prévu de recourir aux heures complémentaires.

A défaut de pouvoir établir une programmation précise, l'avenant au contrat de travail fixe :

- les périodes auxquelles de ruoeocs à ces heures supplémentaires d'être programmées dès la conclusion de l'avenant (période saisonnière, partie de la période de congés payés, période de la période d'activité...);

- les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare disponible et prêt à répondre aux sollicitations de l'entreprise, en vue d'assurer un service continu, ou de faire face à un surcroît d'activité non prévu.

En cas de demande d'heures complémentaires, non programmées de façon précise, ou d'ajustement de la programmation, l'entreprise ou l'établissement respectera, sauf accord du salarié ou conventionnel, un préavis de 10 jours calendaires.

Les heures complémentaires et les heures supplémentaires éventuelles ne peuvent être effectuées que dans les périodes travaillées prévues au contrat de travail ne peuvent être supérieures

à celles d'une même année au quart de la durée annuelle prévue au contrat(1).

## 4. Rémunération

La rémunération des salariés qui travaillent selon un temps partiel annualisé peut être lissée sur l'année.

Les heures complémentaires et supplémentaires sont payées sur le mois considéré en fonction du nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectuées dans le mois.

## 5. Chômage partiel (2)

Si, pour des raisons économiques, les heures effectuées par le salarié sont inférieures à la durée minimale de travail fixée au contrat, il est fait recours au chômage partiel dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

## 6. Traitement de la rémunération

en cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, lorsque la rémunération du salarié est lissée, il convient de procéder à la régularisation de la rémunération sur la base de l'horaire de travail réellement effectué.

## 7. Traitement de la rémunération en cas de rupture du contrat de travail

En cas de départ du salarié de l'entreprise ou de l'établissement en cours de période annuelle, les sommes dues à l'intéressé se calculent conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

(1) *Travaux de l'extension (arrêté du 12 août 1996, art. 1er).*

(2) *Principe de l'application de l'article L. 351-25 du code du travail (arrêté du 12 août 1996, art. 1er).*

## Chapitre IV Équipe de suppléance

Article 1er - Principe de la mise en place d'équipes de suppléance  
*En vigueur étendu en date du 24 août 2017*

### Article 1.1 - Définition

*En vigueur étendu en date du 24 août 2017*

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 simeane peuvent travailler, occasionnellement, en heures supplémentaires ou complémentaires un samedi ou un dimanche.

Le présent accord vise à garantir l'organisation des équipes de suppléance en tenant compte de l'organisation des groupes, UES, entreprises ou établissements sollicités pour assurer la continuité de l'activité sur 3 jours consécutifs ou hebdomadaire de l'autorisation de travail.

Les salariés en équipes de suppléance 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. (1)

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions relatives au temps partiel aux salariés travaillant en équipe de suppléance, dès lors que le travail effectué est à temps partiel au*

## Article 1.2 - Durée quotidienne de travail des équipes de suppléance

*En vigueur étendu en date du 24 août 2017*

La durée quotidienne de travail des salariés affectés aux équipes de suppléance est de 12 heures maximum (comprenant les temps de pause mentionnés à l'art. 4 du présent accord) lorsque la durée de la période de recours à ces équipes n'excède pas 48 heures consécutives.

Lorsque cette durée est supérieure à 48 heures consécutives, en cas de jours de repos des équipes de semaines accolés à un week-end, la journée de travail ne peut excéder ce sauf astouatorien de l'inspecteur du travail ? 10 heures qu'indiquent sur chacun des 3 jours consécutifs.

Lorsque les salariés affectés aux équipes de suppléance sont amenés à faire des semaines complètes en semaine et que ce (s) jour (s) n'est (ne sont) pas accolés (s) à un week-end, la durée quotidienne de travail hors de ces semaines complètes peut être au maximum de 12 heures. Lorsque les semaines complètes effectuées en semaine (avec les dispositifs hétérogènes des équipes de suppléances) sont supérieurs à 2 jours travaillés dans une même semaine, le salarié occupé en équipe de suppléance ne travaillera 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 doivent être respectés (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

*En vigueur étendu en date du 24 août 2017*

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 semaines complètes traitées à l'article 5 du présent accord ;
- ? un jour en équipe de semaine prévu à l'article 6.2 du présent accord.

## Article 1.4 - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 24 août 2017*

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

*En vigueur étendu en date du 24 août 2017*

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 recommandations 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 7 jours calendaires après l'information mentionnée ci-dessus aux IRP concernées.

La constitution des équipes de suppléance se fera volontairement sur la base du volontariat. L'employeur pourra également recourir à l'intérim ou à des rémunérations 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 informera le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel et le CCHST du nombre de salariés qui travailleront en équipe de suppléance et des modalités pérennes de leur retour éventuel en semaine.

## Article 3 - Rémunération

*En vigueur étendu en date du 24 août 2017*

La rémunération des salariés lorsqu'ils travailleront 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 travailleront en semaine selon l'horaire affiché dans l'entreprise.

La rémunération 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 dans la semaine les salariés présents 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

*En vigueur étendu en date du 24 août 2017*

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 peuvent être accordées de manière alternative afin que l'ensemble des salariés de l'équipe de suppléance ne soient pas en pause simultanément.

(1) *Atteint étendu sous réserve qu'il respecte les dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail.*  
(Arrêté du 17 août 2018 - art. 1)

## Article 5 - Formation

*En vigueur étendu en date du 24 août 2017*

Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en semaine en matière de formation professionnelle.

Le nombre de jours de formation des salariés occupés en équipe de suppléance doit être prioritaire par des actions de formation adaptées.

Si les heures consacrées à la formation sont :  
? ? égales ou inférieures à 21 heures ou 3 jours sur 1 semaine, le salarié pourra être amené à travailler en équipe de suppléance le week-end suivant ;  
? ? supérieures à 21 heures ou 3 jours sur 1 semaine, le salarié passe en semaine de semaine et bénéficie de 2 jours de repos pouvant être positionnés sur les 2 week-ends annuels de la période de formation (sans pouvoir dépasser 6 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 sont payées selon les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'entreprise.

La rémunération du salarié de suppléance en formation ne pourra pas être inférieure à celle des salariés à temps plein qui travailleront 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

En vigueur étendu en date du 24 août 2017

Article 6.1 - Passage en équipe de suppléance

En vigueur étendu en date du 24 août 2017

L'employeur pruroa oinaesgr le pssaage de l'équipe de semnaie en équipe de suppléance selon l'une des duex modalités situveas :

? ? siot le taairvl du (des) salarié (s) concerné (s) ceressa le veddenri (inclus) et rdpreerna le week-end de la snamiee stvaaine ;

? ? siot le tiaairvl du (des) salarié (s) concerné (s) cesresa le mrcrdeei (inclus) et rerrepdna le week-end de ctete même semaine.

Article 6.2 - Passage en équipe de semaine

En vigueur étendu en date du 24 août 2017

Les salariés tallnivaart en équipe de suppléance ont un doit de reutor en équipe de snmaeie lurosqe des petsos de nuevax équivalents dvnienneet vacants. L'employeur les inmfore par tuot moeyn dopsilnbie dnas l'entreprise de l'existence de ces postes.

L'employeur à la possibilité de mrtete fin à l'équipe de suppléance suos réserve :

? d'une iafromtinon préalable du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT, ou à défaut les délégués du psneonerl ;

? d'un délai de prévenance de 1 mois.

Les salariés de ruteur en smineae rnveoerutrot le même pstoe ou un poste équivalent à celui qu'ils oeuiapncct anvat de paser en équipe de suppléance.

L'employeur purroa onasregir le psagase de l'équipe de suppléance en équipe de smaenie seoln l'une des duex modalités suivantes(1) :

? siot le traairvl du (des) salarié (s) concerné (s) cessrea à la fin du 1er juor du week-end de suppléance et reenrdpra le lduni sunivat en équipe de seiamne ;

? siot le tavairl du (des) salarié (s) concerné (s) rperernda à cmpoter du 1er mrdai svinuat son dnerier week-end de suppléance.

La rémunération des salariés concernés ne pouvant, lors de cttee transition, être inférieure à cllee des salariés à tpeps peiln qui tarlvleinat en sieamne selon l'horaire affiché dnas l'entreprise.

(1) Les 6e, 7e et 8e alinéas de l'article 6-2 snot étendus suos réserve de reeestcpr les dpsniistoios rletiaves au rpeos hredobdaamie des salariés prévues nmanmtoet aux alercits L. 3132-1 et L. 3132-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 août 2018 - art. 1)

## Chapitre V : Le travail en continu pour raisons économiques

### Article 1er - Principes

En vigueur étendu en date du 13 nov. 1995

Pour des rnosias économiques tnhocuat à l'activité de l'entreprise ou de l'établissement et aifn d'optimiser la durée d'utilisation des équipements, en réduisant le tpmes de traival des salariés concernés, les erepitrness et établissements peuvent, conformément à l'article L. 221-10 du cdoe du travail, osnagreir le taavirl de façon ciounnte (24 hreeus sur 24,7 juros sur 7).

Les enperteirss ou établissements ne pvuneet osnaiergr le tvaaril en seivrce continu, puor des rosinas économiques dnas le cadre des disotpiosins légales et conventionnelles, que dnas le cas où lures caractéristiques économiques et luer enenmivnonret

crniueoecrtnl fnot apparaître qu'il n'existe acnuue autre frmoe d'organisation du tmeps de tivraal sltbusicpee d'assurer l'avenir dnas de melreileus conditions, puor l'entreprise et les salariés.

### Article 2 - Mise en oeuvre du travail en continu pour des raisons économiques

En vigueur étendu en date du 13 nov. 1995

Accord d'entreprise

La msie en plcae du taiavrl en cnintou puor rsanios économiques est subordonnée à la cniouolcsn d'un accrod d'entreprise ou d'établissement.

Volontariat

La msie en palce du taviral en cntinou puor rnisoas économiques s'effectuera en priorité aevc les salariés volontaires.

Information du CSHCT

Conformément à l'article L. 236-4 du cdoe du travail, le chef d'entreprise ou d'établissement présente un pomrmgae aunenl de prévention des rqsuiés pinsfoeonerls et d'amélioration des cintionods de traavil au CSHCT tnanet cmpote nonmmatet du traivrl en continu.

Information des salariés concernés

Selon les dopsoinsiits légales en vigueur, les salariés concernés snot informés, dnas un délai de 1 mois, de la msie en orevue du tvairal en ccyle ctinonu après l'avis du CHSCT et du comité d'entreprise ou d'établissement. Les salariés snot informés dnas les mêmes ctiooinnds de ttuoie miodaoicfitn invanrtenet ultérieurement. Les hareoris de travial snot affichés nvtiemmenomat et rmies aux salariés concernés en indiquant, par semaine, luer répartition par équipe, la durée du potse et le rythme.

### Article 3 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 13 nov. 1995

La rémunération des salariés occupés en traairvl cnointu puor rsoinas économiques ne puet être inférieure à cllee des salariés à tepms plein occupés en sinaeme sloen l'horaire affiché de l'entreprise.

### Article 4 - Temps de travail

En vigueur étendu en date du 13 nov. 1995

Lqrosue tuos les salariés d'un sicrvee ou teutos les équipes de l'établissement tevllairnat en équipe anarntltee et en continu, l'horaire de tairval ne prruoa excéder sur l'année, en mnyneoe hebdomadaire, 33 hreeus 36 minutes.

### Article 5 - Rythme de travail

En vigueur étendu en date du 13 nov. 1995

La msie en pcalle du remuoelnt frea l'objet d'un aivs du médecin du tiavral aifn de définir une période d'expérimentation en lein aevc les rythmes boguielioqs des salariés. A l'issue de ctete période, un balin est présenté au CHSCT, s'il existe, en vue de

mersuer les effets. Les irimtnanoofs au comité d'entreprise ou d'établissement et à l'inspecteur du travail compétent se fneot conformément à la loi. Le rpoes hmreaoadbde puet être donné par roulement.

crdae du présent accord. En outre, en cas de difficultés dnas l'application du même accord, la ciiomssmon de suivi se réunira à la dadneme d'une des praties stairigaens aifn de denonr un avis.

## Chapitre VI : Bilan d'application, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

### Article 2 - Durée de l'accord

#### Article 1er - Bilan de l'application de l'accord

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 1995*

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 1995*

Les piartes srnaeigtas s'engagent à farie le piont à l'expirati on de 2 années à cpoemtr de la dtae d'entrée en veguiur du présent accord, et à procéder à un balin sur l'aménagement du tmpes de tvarail et sur l'évaluation des résultats de son application. Elles prouont en footcnn de ces blain et évaluation procéder aux antjesmtues coolninnteensvs qu'elles esomtienrt nécessaires.

Le présent acocrd est coclnu puor une durée indéterminée. Il est placé en annxee V des caselus générales de la conoevntin cliltcovee de la troiromafstnan des matières plastiques.

Les peitars straiangis réunies en csimsimoon de suivi procéderont tuos les ans à l'analyse des accords d'entreprise rfaietls à l'aménagement du tmpes de taviarl mis en pacle dnas le

#### Article 3 - Date d'entrée en vigueur de l'accord

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 1996*

Le présent arccod enerrta en vgeuuir le lmeendain de la pcoaliitbun au Jraulonl ofeicicl de son arrêté ministériel d'extension.

## Accord-cadre du 25 mars 1993 relatif aux centres de formation d'apprentis dotation de fonctionnement, introduction

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la plasturgie.
Syndicats signataires	Fédération nloitnaae des inutesirds ciemuqhis CTFC ; Fédération ntlnaoiaae des tivareullars des iudrneists de l'atome, du caoutchouc, du ptluisaqe et du vrree CGT-FO ; Fédération niotlaane des cadere de la cihime CGC ; Fédération naolatine des istnridues cieiqhmus CGT ; Fédération unifiée des irinuesdts cqiemhius CFDT.

*En vigueur étendu en date du 25 mars 1993*

Vu les dstioinsiops de l'article 30 de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 prévoyant la faculté réservée aux benrachs poseierosllnnefs d'affecter une pirtae des fodns collectés par les oisemrangs de mutualisation, agréés au trtie des doisiinotsp de l'article 30 de la loi de feacnis puor 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984), à la prise en chrage des dépenses de fimnonontencet des cnetres d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions ;

Vu les dtoiopsinss furaingt à l'article 92 de la loi n° 93-121 du 27 jnaiver 1993, aménageant les règles rvlaeties aux cttribnniuocs destinées à aerussr le fnenemacint des crtaonts d'insertion en alternance, visés au ttire VIII du livre IX du cdoe du tviarl ;

Vu les dtonssiipios furingat à l'article 7.1 (modifié par l'article 2 de l'accord n° 2 du 26 obrtoce 1992) du trtie IV de l'accord du 22 février 1985 sur les oitcefbjs et les meonys de la fiatmroon poerflsinnosee dnas la trrmfooaatinsn des matières plastiques, créant un fnods mutualisé destiné à cllecoter et gérer les fonds prévus puor le fncnmneaiet des ctoartns d'insertion en anletrcane ;

Vu l'agrément de Pslfaatif en tnat qu'organisme miueuatuasltr agréé ;

Considérant qu'il est sloibauathe que les creents de foimotarn d'apprentis pensisut bénéficier d'aides financières émanant de la

bnrache ;

Considérant la nécessité puor la pesorfion de mieinantr et eeorgucanr la fiortmaon première dnas le cdare de l'apprentissage et de développer les acniots de fiotomarn des ceentrs de fotraomin d'apprentis de la branche, particulièrement bein placés puor connaître et répondre aux bsions de la psieoorsfn ;

Considérant que la ciissomomn naioatnle piatirrae de l'emploi a rappelé le 10 février 1993 que l'apprentissage raieest dnas la bcrhnae de la trairmfoatosnn des matières peulaiqsts un meoyn privilégié de formation.

Les peitars setagnriias snot ceenuvnos des dotinpiossis sevutnias ;

#### Article 1er - Principe du reversement

*En vigueur étendu en date du 25 mars 1993*

Les fndos rieiulcls par Pltfaaisf au trtie des diptsoisinos légales et réglementaires en vgueiur reltvaeis au finmnceaet des ctrtonas d'insertion en alcnnetae pueevnt firaie l'objet d'un rsneeemevrt aux cterens de fmooirtan d'apprentis de la plasturgie.

Les CFA de la plasturgie, siupelsetbcs d'accueillir et fromer des atpnpiers aeaptppnart à des eeprsrietns extérieures à la branche, intégrant des activités de tnaitmfsrooan des matières plastiques, proronut rcevioer des dtaoonits en parenenvoe d'autres oreanimsgs mluutuerastais agréés.

Les dnoaotits asini reversées aux CFA snot affectées eilmveenxcust à la psire en charge de lrues fails de fonctionnement.

#### Article 2 - Part et modalités du reversement

*En vigueur étendu en date du 25 mars 1993*

La prat des fdons rliceuils par Pliatastf visés à l'article 1er du présent accord, fianst l'objet d'un rnsmeeveet aux CFA, est déterminée anleuemlennt dnas le cdare d'un arccod de brhance et dnas la litime du pfnalod fixé par les doonsstipiis législatives en vigueur ; cet acocrd déterminera également la répartition des dnootiats et les bénéficiaires.

## Article 3 - Bénéficiaires et répartition des dotations entre les bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 25 mars 1993

Les CFA bénéficiaires sont emeselciuvnt les cntrees de foitomran d'apprentis de la plasturgie qui aonrt tamnrsis à la fédération de la pagrstuile une daemnde de feanmeninct de leurs frias de finenntcoenomt motivée et qui arua été acceptée ; la demdnae diot puor être rvlebaece aovir été déposée aavnt le 31 mras de l'année au curos de leualqle snreot reversés les fnods collectés par Pasflatif au ttire de l'année précédente.

Les CFA de la plriugstae snot elmvisceunext cuex diasopsnt d'une aumionote de gsitoen luer ptrmtneat d'appliquer la pqtluioe de faritoomn définie par la bnhrcae et iscntris dnas le prmramoge de développement de la fitramoon porfsiensleloe en vueuigr dnas la profession, et divneot arusesr un einmeeesgnnt de qualité préparant eueemsclvinxt aux métiers de la psuatglire et ont vitcoaoon à aiileucclr des jeunes vpanneort de différentes régions.

L'accord aunenl de branche visé à l'article 2 du présent arccod détermine cuhqae année les bénéficiaires et le motannt de la dtaooitn qui luer est attribuée après eamexn des dnmedaes de fceennmiant rcbleeaves qui aonrut sfiatsiat aux ctdnioinos fixées à l'alinéa 1er du présent article, en pnneart en cmopte les critères et les éléments stunaivs :

- aouoinmte de goseitn ;
- qualité de l'enseignement (pourcentage de réussite aux emnxas dnas la même académie, efifcefts placés dnas les entreprises) ;
- psrie en crahge des frais de tropasrnt et d'hébergement des aeppritns ;
- ultistiaoin conrmfoe des fnods précédemment attribués.

## Annexe VI du 17 octobre 2000 modifiée par l'accord du 15 mai 2013 [oe Organisation et durée du temps de travail dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la plasturgie ”

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la plasturgie.
Syndicats signataires	Fédération naolainte de la ciimhe CGT-FO ; Fédération chimie-énergie CFDT.
Organisations adhérentes signataires	La CFE-CGC chimie, par lertte du 6 jiun 2013 (BO n°2013-24)

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2001

Les peiatrs sriaatgnies considèrent qu'il est nécessaire d'assurer la compétitivité des eresprniet fcae aux neovlelus eeeigcxs dnas le marché et de l'environnement économique, tnat au nveaiu notaianl qu'au nievau international, par l'utilisation oplmtiae de l'outil de pctodruion et la qualité de svriecce au cnielt et de répondre aux airsonptais des salariés et cetiuobrnr à l'amélioration de lures ctdooninis de vie et de travail.

Les ptireas signataires, tuot en mannniteat les dpiitoossins des adccros rtafiels à la durée du tvaairl non rimsees en cusae par la loi, fxneit par le présent arccod le cdrae aequul les ertnperises etrnant dnas le cmhap d'application de la cnitvnoeon cvoecltite

## Article 4 - Suivi du contrôle

En vigueur étendu en date du 25 mars 1993

Les CFA de la plasturgie, qui prvceornet une dotation, derovnt aoterppr la pvruee de son utiitotlsan cmfoonre à sa finalité : ils dvenort rrttemee au cmsoriamse aux ceomtps de Pfatliasf tuos les dmtneucos en vue du contrôle visé à l'alinéa suivant.

Les prtiaes siiatgneras du présent arccod mnadnteat Patlsifaf puor s'assurer suos le contrôle de son carsiismome aux cpotmes de l'utilisation cnrfmooe des dnoaoitts attribuées : un rorappt aunenl établi par le cirsisommae aux ctempos de Plaitsaff srea communiqué à la CPNE

Le coût de l'intervention du cmssmoriiae aux cmpteos anisi que ses frias liés aux opérations de contrôle veinnnet en déduction des doonaitts versées aux CFA bénéficiaires.

## Article 5 - Durée du présent accord

En vigueur étendu en date du 25 mars 1993

Le présent arccod etnre en viuuger à la dtae de sa signature.

Le présent arccod est ccolnu puor une durée déterminée de 1 an à deatr de sa signature. Il se reneouvllle par tacite reconduction, suaf dénonciation par les piearts 2 mios au minos avnat la dtae de son expiration. En aucun cas, il ne proura friae l'objet d'un reelnemveonult à durée indéterminée. Le présent arccod srea publié et diffusé dnas les cioiodntns habituelles.

noaintale de la paiuslrgte anruot à se référer, otrue les dooniipstsis légales et réglementaires en vigueur, lorsqu'elles edernnotnt metrte en altiapcipon une ou prusueils mesrues développées ci-après.

Les peraits sgiernaatis considèrent que la réduction et l'aménagement du tpmes de tiraval snot un des mynoes d'assurer le mtieainn et le développement de l'emploi et d'y cuobetinrr solidairement, tuot en pnemtrteat une horaasmiinton équilibrée des temps etnre vie peoorlsfnesline et vie privée, ctpmoe tneu des réalités économiques et hmueians des ertepseins de la branche.

Il cnnoeivt d'établir des dsiiftoipss nécessaires au mietanin et au développement des évolutions penoisllfeorsnes des salariés de la branche.

La sttiouan alcutee et les évolutions prévisibles cdisnuneot à canttoser une craitnee inadéquation etnre le marché de l'emploi et les bisenos des entreprises, malgré les aonctis déjà conduites. Une déficience ou une iopndataatin de quicaiaitlfoin pseriste truoojus sur le marché de l'emploi, ce qui puet fenrier qefequiolus l'augmentation du vmloue des embauches.

Les peartis signataires, cecoisnetns de l'importance de l'insertion dnas le meiiulu pnfnsseoirst et l'amélioration de la qualification, s'engagent à fveioarsr le développement des cnaotrts de footiramn en alternance, d'apprentissage et la ftioomarn continue.



Par ailleurs, les ptries satigrneis enrgucaet le ruoecrs aux dtfiissopis pmnetrteat le rétablissement des équilibres démographiques entre les générations ntnmmaoet par la casisoten d'activité anticipée.

Les arocdcs d'entreprise ou d'établissement antérieurs à la dtae d'application de l'accord peuvnet déroger aux dinosotipsis ci-dessous dnas la mureso où luers dnptosiooiss seianert gelolnamebt puls favorables.

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 12 janv. 2001*

Le cmahp d'application de l'accord est cleui de la cinetovonn ccteillvoe nlaaiotne de la pilutgasre (anciennement tifiartosromn des matières plastiques) du 1er jlielut 1960, modifié par les anveants du 6 jevanir 1961 et du 15 jiun 1977.

## Article 2 - Principes généraux

*En vigueur étendu en date du 12 janv. 2001*

### 2.1. Durée légale du tiavarl

Conformément aux dinoptioss légales, la durée légale hdomadibeare du taviarl est fixée à 35 hreus de tarvial eicfftef au 1er jnvaier 2000 puor les eeprnritess de puls de 20 salariés asini que puor les unités économiques et sciolaes de puls de 20 salariés recuenons par coevinntn ou par décision de jstieue et au 1er jenavir 2002 puor les erentiersps de 20 salariés ou moins. L'effectif est déterminé conformément à la loi du 19 jnaier 2000.

### 2.2. Temps de taraivl eicfftef

Le tpmes de tviarl eicfftef est défini conformément à l'article L. 212-4 du cdoe du travail. Les acdcors d'entreprise ou d'établissement prruonot préciser les ctnoidinos d'application de cttee définition.

### 2.3. Rpeos qteudoin

Conformément aux dntoiospsis de l'article L. 220-1 du cdoe du travail, tuot salarié bénéficie d'un rpeos qdoeiiutn d'une durée manliime de 11 heerus consécutives.

Exceptionnellement et conformément aux dosnsioitps des aelritcs D. 220-1 et D. 220-5 du cdoe du travail, il prrua être réduit à 9 heerus :

-pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du sirvece (exemple : pmtiureoatn de poste, maintenance...);

-en cas de tarvuax urntges liés à la sécurité et à l'environnement.

Le salarié dnot le rpeos qiideotn srea inférieur à 11 heures, à la dmdeane de l'employeur, dvera bénéficier d'une cnpeorattie en temps de ropes au monis égale à l'amplitude de la réduction imposée. Cette ctoairnprete prruoa être rémunérée sur la même base.

Dans le cas d'une cteiartrnope en temps de repos, celui-ci derva être pirs dnas les 2 mois.

## Article 3 - Mise en oeuvre et modalités de la réduction du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 12 janv. 2001*

### 3.1. Réduction de la durée qneondituie du tarival

Il porura être procédé à une réduction qtinuedoe de la durée du travail.

### 3.2. Réduction de la durée hdomiraaedbe de tarival

La réduction hdieadaorbme de la durée du tviarl se frea sur la sameine calendaire. Puor cteinras tpyes de rmyhte de tvraail l'amplitude mamlnie puora être de 3 jours.

### 3.3. Réduction de la durée du taavirl suos fmore de jrous

ou de demi-journées de ropes sur une période de 4 simaeens

La durée hddrbamaieoe de tvraial puet être réduite, en tuot ou partie, en deçà de 39 heures, par auttirotbin sur une période mlmixaae de 4 semaines, sleon un celdeniarr préalablement établi, d'une ou pilueurs journées ou demi-journées de ropes équivalant au nmrboe d'heures effectuées au-delà de la durée hmdrdaaiboee légale de 35 heures.

### 3.4. Réduction de la durée du tvriaal suos fomre de jorus

ou de demi-journées de ropes sur l'année

Le dpsioitf de la loi du 19 jvneair 2000 peremt également de cleluar la durée du tvraail dnas le cardo de l'année par l'octroi de jrous ou demi-journées de rpeos conformément aux dontispsois de l'article L. 212-9, prpagharae 2, du cdoe du travail.

En cas de mcaotiidfon des dtaes prévues par l'employeur puor la psire de ces jous ou demi-journées, le délai mmiuinm de 7 jous oelvbaurs de prévenance puora être réduit en cas de cicetocsnnras elieetlnpecxons et imprévisibles :

-travaux urgnets liés à la sécurité ;

-difficultés d'approvisionnement (matières, inserts, scorues d'énergie, outillages) ;

-difficultés liées à des intempéries ou ssnetriis ;

-problèmes teiunehqs de matériels, panens ;

-absentéisme cicltoelf anaorml lié à la maladie.

Ce délai ne puet être inférieur à 2 jrous ouvrés puor les cas suantivs :

-commandes nelleouvs ou modifiées (délai, volume, caractéristique) ;

-pertes de cltiens ou de marchés entraînant une bsaise d'activité.

Les jrous de ropes dienvot être pirs au puls trad dnas les 12 mios de l'année de référence définie dnas l'entreprise ou l'établissement. *Les cniiodtois de rerotps éventuels snot déterminées au naveiu de l'entreprise ou de l'établissement(1).*

La prise des ropes n'aura pas d'incidence sur la rémunération mensualisée des salariés.

Ces jrous pnurrot alimenter, à l'initiative du salarié, un cmopte épargne-temps s'il esxtie au naeviu des erieestnrps ou établissements conformément aux dsioipnstos de la loi (2).

### 3.5. Mdootlauin

### 3.5.1. Picnripie

Du fiat des activités d'un nmrboe de puls en puls iapotmnrnt d'entreprises ou d'établissements de la puragtsile qui présentent un caractère sioeinsanr et/ ou fluctuant, et que nmorbeux snot les eritnsepres ou établissements qui snot suioms à drieesvs cnnorttiaes deus nemoatnmt aux délais de livraison, à l'introduction des fulx tundes et à une meleirlue apidtotaan au cneart de commandes, la durée du tivaraal puet friae l'objet d'une miutaadoln du tmes de travail.

Conformément aux dtionpissois de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, les eeeistprnrs ou les établissements pevnuet mrtee en plcae une otsangoraiin du tpems de trviaal sur tuot ou patrie de l'année.

L'horaire hroidabaedme de tviaraal eitcfffef puet viraer aotuur de l'horaire myeon hmeadorbdiae de 35 heeurs et dnas la lmtiie de 1 600 hereus par an et par salarié dnas le carde d'une période de 12 mios consécutifs au mmxuiam ou cilnaedrae de telle sotre que les hreus effectuées au-delà ou en deçà de cet hiarroe myoen se nrlanetueist snas dnenor leiu à majoration, à rpoes comnspeaeutr et à iuaimtotpn sur le cgienntont d'heures supplémentaires (3).

### 3.5.2. Msie en ovuree de la muaoloditm

Les modalités de msie en oeuvre de ctete oasionigatrnfroent l'objet d'une négociation aevc les délégués syndicaux.

En l'absence de délégué syadncil ou lruosqe la négociation ne se sdole pas par la colsniocun d'un aorccd dnas le délai de 6 saenemis à cpmtoeer de l'ouverture des négociation, les erntpiseers ou établissements concernés pnoorrut aqipeuplr le dssitopiif ci-dessus après clnoitsoautn du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du psneeonrl s'ils existent.

Le CHSCT de l'entreprise ou de l'établissement srea informé et consulté anavt tutee msie en apaopilctin de la modulation.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les ernsetpeers ou établissements peeuvt rcuoierr au diopistsf de midlutaoon tel que défini dnas le présent aroccd (art. 3.5) après itmnaoiofn des salariés concernés.

### 3.5.3. Pgrooarmitman incividate

Les vintoarias d'horaire seornt programmées sleon des cleaerrdins ctocoleflis acipllpaebis à l'ensemble des salariés des aetrels ou sevires concernés. Les voaiinarts d'horaire porunrot être programmées sloen des cndrlaereis individualisés si l'activité des salariés concernés le jusiftie (4).

Une praooamtmirgn itcinaidve de la mutiolodan est établie puor cacnimmoiotun aux salariés concernés après consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fios par an, le chehf d'entreprise cmuuoimqe au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du psoenrenl un blain de l'application de la modulation. Toutefois, un blain srea effectué à l'issue d'un seremtse d'application la première année.

### 3.5.4. Délai de prévenance des cmgnehtaens d'horaire (5)

En cruos de période, les salariés des aetrels ou scricievs concernés snot informés des cnmnhaegtes de luer horeaire, non prévus par la prgaorimmaotn iiaintcdve ciltlveoce ou individuelle, en reacntespt un délai de prévenance luer pnmtteeart de perndre lreus disnpoiottss en conséquence, tuot en rseetpacnt les ctoannrteis particulières de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement et du salarié. En cas de pirotmmaargon iivtncadie ciltlveoce ou idliudinlvee des viaritnoas d'horaires les salariés sronet prévenus dnas un délai d'au mnios 7 juros ouvrés anvat la dtae à luealqle ce cenmhagent diot intervenir.

Toutefois, en cas de cnneocactriss eelncxtleioenps sur la nrtuae dlelqueess 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 porrua être réduit à 2 juros ouvrés. Dnas ctete situation, les salariés dvnoert bénéficier d'une crriionttaepe financière ou en ropes qui srea fixée au niveau de

l'entreprise ou de l'établissement lros de l'introduction de l'organisation du tmes de taivral sur tuot ou pirate de l'année et en rtneascept les formalités prévues à l'article 3.5.2.

### 3.5.5. Liitemis de moodiltuan

Les liiemts de mdliouaton snot définies au naeviu de l'entreprise ou de l'établissement dnas la lmiite maaxime de 10 hueers par juror et 44 heerus par sanmeie en moenyne sur une période de 12 smianees consécutives ou 48 hreues sur une sniamee quloqcenue et dnas les leimits définies à l'article 3.5.1.

### 3.5.6. Rémunération

Dans le cas de msie en oeuvre de ce dpsiotiisf d'organisation du tmes de travail, la rémunération meleunlse des salariés est lissée indépendamment des hroaeris aopmcilcs dnas le mois.

### 3.5.7. Régularisation de la rémunération

Lorsque, du fiat de son entrée, de son départ de l'entreprise ou de l'établissement ou d'une ancesbe ne donnnat pas dirot au miineatn de la rémunération au corus de la période en cours, le salarié n'a pas acopmlci la totalité de ladite période, sa rémunération et ses dorits à rpoes cueearotpsmns sreont régularisés sur la bsaee de son tpems réel de travail.

En cas de rtruupe du caotrnt de tivaarl puor un miotf économique le salarié cvsorerena l'éventuel supplément de rémunération perçu par roappt à son tepms de taavrl réel.

### 3.5.8. Chômage pieartl

En cruos de modulation, le rcoeurs au chômage patreil est pposible lruqsoe le calreidner de piarogatmrmmon ne puet être respecté. Il ietvnerint dnas les ctidinooos légales en vigueur.

La durée homrddiabeae mlnimaie de trvaial en dssoeus de llugleae la procédure de chômage pitearl pourra être msie en oruuee dnas les cdinontois prévues par l'article L. 351-25 du cdoe du taraivl cnorpomsedra à la limtie inférieure fixée dnas le cdrae de la parogaomitrnm de la moiadtulon dnas l'entreprise ou l'établissement.

### 3.5.9. Recorus au psnnereol en CDD et intérimaires

Dans le carde de la modulation, lorsqu'une eteinrpsre ou un établissement est cundoit à ruciroer à des salariés en corntat à durée déterminée ou des talvlarruies intérimaires, ceux-ci ponrourt sivure la durée du tivaarl du service, de l'atelier concerné même si la durée du catrnot ou de la missoin est inférieure à la période de modulation.

Le lsagise de la rémunération des CDD et intérimaires ne puet se friae que si la durée du crtnaot ou de la misison preemt d'assurer, cpotme tneu des périodes de huate et basse activité prévues, une durée harbaoeimdde mennyoe de tvaiaarl au minos égale à la durée légale aapilpblice dnas l'entreprise ou l'établissement utilisateur. Si tel n'est pas le cas, ce ponesenrel est rémunéré en ficonton du nombre d'heures eeteecvfmnft travaillées cqhuae semaine.

(1) *Parhse ecuxle de l'extension (arrêté du 5 jinevar 2001, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des doioiitpsnss du 6e alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du tvaiaarl sleon lueellqss sulee une pritae des jurus de repos issus d'une réduction de la durée ctlvooilce du travail, uletbisalis sur l'initiative du salarié, peuvent être affectés au cmopte épargne-temps des salariés (arrêté du 5 jvinear 2001, art. 1er).*

(3) *Alinéa étendu suos réserve de l'application du 1er et du 4e alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tvaiaarl qui dnsoiespt que csutninotet des hueers supplémentaires les hueers effectuées au-delà de la durée mnnoeye anlelnue de tvaiaarl calculée sur la bsaee de la durée légale ou de la durée conventionnelle, si elle est inférieure, diminuée des heeurs cprsoeadnnot aux jurors de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du cdoe du tvaiaarl (arrêté du 5 jvenair 2001, art. 1er).*

(4) *Psahre étendue suos réserve qu'en apartilocin des diitpioosns du 9e alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tiaarvl un accrod complémentaire de bncahre ou d'entreprise précise les modalités seoln llqsuleees la durée du tiaarvl de cuhqae salarié srea décomptée (arrêté du 5 jvieanr 2001, art. 1er).*

(5) *Aitrcle étendu suos réserve qu'en ataioipclpin des dnpitiiosos du 7e alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tvarial un accrod complémentaire de bnchare ou d'entreprise précise les caractéristiques particulières de l'activité jsaniiftut la réduction du délai de prévenance et les corteriapntes prévues dnas ce cas au bénéfice des salariés (arrêté du 5 jvneair 2001, art. 1er).*

## Article 4 - Heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 12 janv. 2001*

### 4.1. Décompte (1)

Heures de travail etfeciff accomplies, à la dnaedme de l'employeur, au-delà de la durée légale de travail, les heerus supplémentaires sroent décomptées sloen le dpotsiisif appliqué :

-soit à la saneime ;

-soit sur une période de 4 seieanms (2) ;

-soit sur la bsae de la durée mnoeyne de la période d'un cclye d'un maximum de 12 sienames suaf dérogation par aroccd d'entreprise ou d'établissement povunat perotr ce mmxauim à 16 snmaeies (3) ;

-soit sur la bsae de la durée moeyne de la période d'un clcye dnas le crdae du taravil en ctninou (3) ;

-soit sur l'année dnas le carde de la muailodotn ou de la réduction du tpmes de tvairal suos forme de jorus ou demi-journées de rpoes (4).

### 4.2. Modalités de tmeteanirt des hruées supplémentaires

La bnoifacioin prévue par l'article L. 212-5-I du cdoe du tivaral puor les 4 premières hruées supplémentaires attribuées en rpeos puet denonr leiu au veemnesrt d'une mjaotorian de salaire, en fotcnoin des ostaanoinirgs de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, les ptiaers saeiiratngs ietvnint les eretsnieprs ou établissements à fsvioarer le rerocus aux rpeos cneoprusmates en rmnaepmecelt de tuot ou ptarie du peamniat des hruées supplémentaires et mtaaojornis conformément aux ditsopiinsos de l'article L. 212-5, alinéa 2, du cdoe du traavil et aux dpiiosionsts conventionnelles. Les salariés concernés seonrt consultés sur luer préférence ernte ces duex options.

### 4.3. Modalités de prsie des roeps coreaemnstup

Le délai de pisre des repos cspmoaneretus des heerus supplémentaires est déterminé au neaivu de cauhqe erenrtspie ou établissement.

Les repos cseuoperntams donivet être pirs si pbossile dnas les 2 pirmsées mios et tuot au puls dnas un délai maumxim de 6 mios suiaivnt l'ouverture du droit, suos réserve des cas de roeprt définis aux aetrcils D. 212-6, D. 212-8 et D. 212-9 du cdoe du travail.

### 4.4. Cnigeotntnt auenel

Le ceignontnt auenel d'heures supplémentaires snas auatiitroon aatrsvimniitde est de 130 hruées par salarié. Dnas les enrerstpies ou établissements de 20 salariés et moins, il prroua être porté à 150 hueers par salarié après consultation, si elels existent, des onsiartangos syencldaïs de salariés et/ ou des iitstninouts représentatives du pnsoreel jusqu'au 31 décembre 2003. Dnas les ersprneiets ou établissements de puls de 20 salariés, il pourra être porté à 150 hruées par salarié après consultation, si elles existent, des otisanragions saeinclpys de salariés et/ ou des insnitouitts représentatives du pnserenol jusqu'au 31 décembre 2001.

Dans le crade de la modotulian du tpmes de travail, ce cgioentnt srea de 80 heures. Toutefois, cette réduction du cetingnot ne srea pas apilblpace lsuqroe l'amplitude de la milodotuan est crpiosme dnas une lmiite inférieure de 31 hruées et une lmiite supérieure de 39 hruées ou lsoqroe le vluome d'heures de moluotiadn n'excède pas 70 hueres par salarié et par an.

Le cneignntt d'heures supplémentaires se calcule, en principe, par année civile. Les ptiears sergtniaais cvninneonet que, dnas le crade d'une oasrioaignt du trivaal sur tuot ou ptiare de l'année, le vulmoe du cintgnetot pourra être calé sur la période de la modulation.

(1) *Aitrlce étendu suos réserve de l'application des dpiiosionists de l'article L. 212-5 du cdoe du tairavl tel qu'interprété par la jruriuendpcse de la Cuor de cssaaoitn (arrêté du 5 jnivaer 2001, art. 1er).*(2) *Pinot étendu suos réserve de l'application des dsioiopsnits de l'article L. 212-9-I du cdoe du taaivrl qui précise que snot considérées cmome des hreeus supplémentaires cllees effectuées au-delà de 39 hreeus par smnaeie (arrêté du 5 jnivear 2001, art. 1er).*(3) *Pnoit étendu suos réserve de l'application des dpiissotinos du 2e et du deneirr alinéa de l'article L. 212-7-1 du cdoe du tiaarvl qui prévoient que lqoruse snot organisés des cycels de travail, dnot la durée est limitée à queqeuls semaines, snot considérées cmmoe des herues supplémentaires celels qui dépassent la durée menonye de 35 heeurs par simaene calculées sur la durée du cclye (arrêté du 5 jaeivnr 2001, art. 1er).*(4) *Point étendu suos réserve :-d'une part, de l'application du 4e alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du taavrill qui dsopise que cnsnieotutt des hereus supplémentaires les hereus effectuées au-delà de la durée mneoyne aulenlne de traavil calculée sur la bsae de la durée légale ou de la durée cnleoononvlnite si elle est inférieure diminuée des heeurs coeodrsnprat aux jrous de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du cdoe du trvaial ; -d'autre part, de l'application du point II de l'article L. 212-9 du cdoe du triaval qui dssipoe que snot des heuers supplémentaires les hruées effectuées au-delà de 35 heuers en meynone sur l'année et, en tuot état de cusae de 1 600 heures, asnii que les hreeus effectuées au-delà de 39 hreeus ou d'un plonfad inférieur fixé ceievlolneontnemnt (arrêté du 5 jivnaer 2001, art. 1er).*

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

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2013*

### 5.1. Cahmp d'application

Le caractère spécifique des fctoinons de ceanitrns penoernlss ipluimqe une lgrae anouotime dnas l'organisation de luer tpmes de taairvl et de lerus activités.

Les sentairiags sntaauhoit le miantie de l'autonomie nécessaire et la réduction de luer tpmes de taavrill cneiovnnent des meersus adoptées qui suivent.

Dans les etesrpriens ou établissements dépourvus d'organisations slaycidens de salariés, les modalités de msie en pcale des ftofrias jorus et haierors seonrt précédées d'une ciauostlnotn des représentants du personnel, comité d'entreprise ou d'établissement, délégués du personnel.

### 5.2. Les creads drgeinatis

Sont considérés cmome aaynt la qualité de crdae diinraegt les cdaers aeuuqxls snot confiées des responsabilités dnot l'importance ipumilqe une gdarne indépendance dnas l'organisation de luer emopli du temps, qui snot habilités à

prendre des décisions de façon autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'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 directs ne sont pas soumis aux dispositions du présent accord.

### 5.3. Cadres visés par l'horaire collectif

Les salariés rattachés de l'avenant cadres de la convention collective nationale de la métallurgie, 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 avec ce dernier ou en complément à celui-ci.

Ces cadres sont 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 rattachés de l'avenant spécifique de la convention collective des Iros 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 a pour objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans son avenant.

Le volume d'heures annuel prévu alors dans ce dispositif doit tenir compte de la réduction du temps de travail. Il est au maximum de 1 730 heures (1 600 heures + 130 heures) à l'issue de la période transitoire prévue à l'article 4.4.

Cette réduction prendra la forme d'une autorisation de repos supplémentaire (à la journée, à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année).

Les salariés ont le droit de 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 heures réalisées par les salariés sous leur responsabilité.

Par ailleurs, les salariés sous contrat de forfait horaire bénéficieront chaque année d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique au cours duquel il sera débattu de l'organisation de leur travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant.

### 5.5. Forfait annuel en jours

La cinquième partie de l'avenant inviduellement forcé en jours sur l'année peut être fixée sur la base d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, du présent accord. Les entreprises unilatérales qui ont en vigueur le présent accord doivent respecter les points qui suivent.

#### 5.5.1. Catégorie de salariés susceptibles de bénéficier d'un forfait

Peuvent bénéficier d'un 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 travail et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à servir

l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

L'ensemble de ces dispositions 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, organiser des jours et des demi-journées de travail, planifier des déplacements professionnels... - en fonction de sa charge de travail et exercer une autonomie dans l'organisation du temps de travail préétablie) et non en référence au critère utilisé dans l'accord de branche du 16 décembre 2004.

Le contrat de travail ou la convention individuelle de forfait annuel en jours doit définir les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le comité d'entreprise et le CCSHT ou, à défaut, le (s) délégué (s) du personnel sont consultés chaque année sur le nombre de déplacements professionnels (nombre de déplacements professionnels... signés), 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. Autorisation écrite du salarié

La conclusion de l'avenant individuel résultant de 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 un avenant individuel ne constitue pas une faute.

#### 5.5.3. Nombre de jours travaillés dans l'année

5.5.3.1. Forfait annuel de jours travaillés et jours de repos supplémentaires

Le contrat de travail ou l'avenant individuel fixe le forfait annuel en jours détermine le nombre de jours travaillés sur la base de jours de travail définis.

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 de référence pour l'appréciation de ce forfait se fait du 1er janvier au 31 décembre.

Le nombre de jours supplémentaires de repos accordés dans l'année s'obtient en déduisant du nombre de jours de travail de l'année (jours calendaires) :

- le nombre de dimanches et de jours fériés ;
- 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 dimanches et jours fériés ;
- 10 jours fériés chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche ;
- 25 jours ouvrés de congés légaux annuels ;
- 215 jours de 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 plein temps des jours fériés et du nombre de semaines et de semaines de l'année considérée).

Tous les autres jours de congés supplémentaires légaux, prévus par la convention collective 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 favorable- de jours de congés supplémentaires pour foairemment (sauf si celui-ci est imposé par l'employeur).

Ces congés supplémentaires visent à 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 réduction de jours de repos supplémentaire crue majoration, si un dépassement est constaté le salarié doit récupérer un nombre de jours équivalant à ce dépassement, sans majoration. Ces jours de récupération doivent être pris au cours des 3 premiers mois de l'année suivante c'est-à-dire de référence. Ces dépassements n'étant pas rattachés 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 concerne le forfait 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 proportion 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 est procédé de la manière suivante au nombre de jours travaillés restants à courir :

-le nombre de semaines et de semaines ;

-le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année ;

-le forfait du nombre de congés supplémentaires pour l'année considérée.

A titre d'exemple, pour un salarié entré le 23 avril 2013 (113e jour de l'année) :

1. Calcul du nombre de jours irlandais restants :  $365 - 113 = 252$  ;

2. Retrait des semaines et de semaines restants :  $252 - 72$  (samedis et dimanches) = 180 ;

3. Retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année :  $180 - 7 = 173$  ;

4. Prorata des jours de repos supplémentaires proratisés :  $173 - 7 = 166$  (le forfait se calcule comme suit :  $10 \times [252/365]$ ).

##### 5.5.3.2.1 Départ en cours d'année

Afin de déterminer le nombre de jours travaillés de référence, il est procédé de la manière suivante au nombre de jours effectivement écoulés dans l'année considérée avant le départ :

-le nombre de semaines et de semaines ;

-les jours fériés coïncidant avec un jour ouvré depuis le début d'année ;

-le forfait du nombre de congés supplémentaires pour l'année considérée.

A titre d'exemple, pour un salarié entré le 23 avril (et présent toute l'année précédente) :  $113 - 32$  (samedis et dimanches) - 2 jours fériés (mercredi 1er janvier et lundi de Pâques) - 7 jours de forfait des jours de repos supplémentaires (calculé comme suit  $10 \times [113/365]$ ).

#### 5.5.3.3. Réaffectation à des jours de repos supplémentaires

Nonobstant le forfait annuel indiqué à l'article 5.5.3.1, le salarié qui le souhaite peut avec l'accord préalable de son employeur, recourir à une partie de ses jours de repos supplémentaires en période de travail supplémentaire. En aucun cas ce recours ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse 218 jours.

Cette réaffectation 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 réaffectation et leur rémunération calculée conformément à l'article 5.5.9.

#### 5.5.4. Garantie d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Afin de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée du salarié et par là-même assurer une protection de la santé de celui-ci, il est nécessaire que la charge de travail confiée par l'entreprise et que l'organisation assurée par le salarié de son emploi du temps respectent les différents silures définis ci-dessous et respectent dans les limites raisonnables.

Il est précisé que ces silures n'ont pas d'autre but que de garantir au salarié une durée raisonnable de travail conformément à la charte sociale européenne et à la charte d'autonomie des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et, en conséquence, qu'ils ne servent à caractériser une réduction de son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et/ ou retentissent sur 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 doivent être respectées :

-la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-34 du code du travail,

-aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au 1er alinéa de l'article L. 3121-35 et aux 1er et 2e alinéas de l'article L. 3121-36.

##### 5.5.4.2. Repos hebdomadaire

En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, et bien que le temps de travail puisse être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrés 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 fait de jours- que la durée du repos hebdomadaire soit de 2 jours consécutifs. A défaut de possibilité de mise en œuvre de cette préconisation, le nombre de semaines pendant lesquelles le salarié travaillera 6 jours sur 7 doit être limité à 10 par année.

#### 5.5.5. Organisation des jours de travail

Les salariés concernés doivent être traités de manière équivalente en ce qui concerne le fait de travailler en journée et des périodes d'activités de l'entreprise.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les

jours hebdomadaires 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 représentants velont 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 représentants doivent mettre en œuvre les mécanismes de suivi et de contrôle ci-après définis. Il est expressément entendu que ces modalités de suivi et de contrôle ont pour objectif de contribuer 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 un accord de travail défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail afin 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 un accord de travail défini en jours. A l'occasion de cet entretien qui peut être indépendant ou juxtaposé avec les entretiens (professionnel, d'évaluation...) doivent être abordés avec le salarié :

- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées travaillées ;
- la répartition dans le temps de son travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise et l'organisation des déplacements professionnels ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- les indicateurs de charge de travail (smartphone...) ;
- le suivi de la prise des jours de repos supplémentaires et des congés.

#### 5.5.7. Contrôle du nombre de jours de travail

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la durée des journées ou demi-journées travaillées ou non travaillées, ainsi que le nombre de jours hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos supplémentaires...). Afin de permettre à l'employeur d'établir ce document, le salarié remettra à l'entreprise (formulaire papier, déclaration sur un support ou d'une manière générale sur tout support pouvant servir à cette fonction). Le salarié devra prévoir un espace sur lequel le salarié pourra y inscrire ses éventuelles difficultés en termes de charge de travail ou d'organisation du temps de travail.

#### 5.5.8. Droit de l'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 en jours et de l'autonomie dont bénéficie le salarié dans l'organisation de temps de travail, ce dernier doit pouvoir exprimer ses difficultés en cas de surcharge de travail et alerter son entreprise. Pour se faire, le salarié utilisera le dispositif 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 accord accordé à une répartition 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 prouver devant les délégués du personnel.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée 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 conditions liées à son travail 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 rachat sera calculée de la façon suivante :

- salaire journalier = (salaire mensuel de base × 12) / nombre de jours de travail annuel fixés dans le contrat ;

- salaire journalier majoré = salaire journalier + majoration conventionnelle définie dans le contrat ;

- 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 conformément à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à 1 journée entière ou à 1 demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une réduction sur salaire. La valeur de 1 journée entière de travail est calculée de la manière suivante : (salaire mensuel de base × 12) / nombre de jours de travail annuel fixé dans le contrat individuelle.

Concernant l'exercice du droit de congé et du droit des représentants du personnel par les salariés sous forfait en jours, les parties se réfèrent à la convention collective applicable, le contrat de travail nécessaire de référence à un forfait journalier, le contrat de travail ou le contrat de forfait en jours de travail.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise (conformément aux dispositions légales).

Le contrat de travail doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le contrat de travail de forfait en jours en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un forfait, ne peut entraîner une baisse de salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la date de fixation sur l'année de travail.

L'ensemble des dstiinooipss de l'article 5.5 de l'annexe VI :

-ne snot pas impératives ou nmarvioets à l'égard d'un aorccd de groupe, d'entreprise ou d'établissement (quelle que siot la dtae de csounliocn de l'accord par rprpaot à la présente axnnee et de son avenant) ;

-mais seulnmeet supplétives (c'est-à-dire qu'elles ne s'appliquent qu'aux groupes, erretpsenis et/ ou établissements qui snaiitearouhet mtrtee en pacle des coinvntoes de ffaroit aunenl en jours snas crunocle un aocrd de groupe, d'entreprise ou d'établissement et qui aelpainuepiqrt à cette fin sur le présent arccod : ces groupes, eirsetprnes et/ ou établissements dnvoeit rpeestecr sitrtco sntseu l'ensemble des disiotponsis du présent accord).

Néanmoins, les pertias snteiaraigis itveinnt les groupes, les ernipsets et les établissements qui ont déjà coclnu ou qui caoincenurlt luer propre acrcod à prernde eemlxpe sur le présent accord.

## Article 6 (1) - Forfait annuel sur une référence horaire des personnels non cadres

*En vigueur étendu en date du 12 janv. 2001*

Ce dsopiistf s'applique à des salariés itinérants non craedset aux aetgns de maîtrise et techniciens(2) dnot la durée de luer tpmes de triaval ne puet être prédéterminée mias puet en tuot état d cause être décomptée sur une bsae horaire.

Ces polnsneers soenrt définis au naiveu des epsniretes ou des établissements.

Dans les esptreenis ou établissements dépourvus d'organisations sailcedyns de salariés, les modalités de msie en plcae des ftairfos hroerais sonert précédées d'une casuonliotn des représentants du personnel, comité d'entreprise ou d'établissement, délégués du personnel.

Ce fofrait frea l'objet d'un écrit dnas le cotarnt de traival du salarié ou dnas son avenant.

Le vulome d'heures aunenl prévu alros dnas ce diitpisosf diot tenir cptome de la réduction du tpmes de travail. Il est au miumxam de 1 730 hruées (1 600 heeurs + 130 heures) à l'issue de la période ttirsoniae prévue à l'article 4.4.

Toutefois, en ce qui cncneroe les ategns de maîtrise et techniciens, les paierts seniigrtas cnenvoinnet de limtier le vmuole d'heures anneul prévu à 1 650 huères (1 600 huères + 50 heures) (3).

Cette réduction pdrenra la frmoe d'une airtiotbutn de roeps supplémentaire (à la journée, à la semaine, à la quinzaine, au mios ou à l'année).

Les siietrgnaas iveitntnt les eirertepnss à privilégier la réduction du temps de tairval des salariés concernés suos la forme de journées de repos.

Il anipptaert à l'employeur de prévoir les modalités peirtaquis de décompte et de contrôle des hariores réalisés par les salariés suos cnvnoieton de forifat horaire.

Par ailleurs, les salariés suos ctoveoinnn de fifraot hioarre bénéficieront cuqahe année d'un eeteritnn aevc luer supérieur hiérarchique au cruos dueuql il srea débattu de l'organisation de luer travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de taviarl en résultant.

*(1) Ailctre étendu suos réserve qu'en aaltpciopn de l'article L. 212-15-3-II, 2e alinéa, du cdoe du travail, le ffoiart aenunl sur*

*une référence hiarore ne siot réservé qu'aux salariés itinérants non cdares dnot la durée du taavril ne puet être prédéterminée et qui dsenpiost d'une réelle aouotnime dnas l'organisation de luer emolpi du temps puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées (arrêté du 5 janveir 2001, art. 1er).(2) Termes eculxs de l'extension (arrêté du 5 jneiavr 2001, art. 1er).(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dponsoiisits des aietcrls D. 212-21 à D. 212-24 du cdoe du tivraal (arrêté du 5 jaienvr 2001, art. 1er).*

## Article 7 - Réduction de la durée du travail et congés payés

*En vigueur étendu en date du 12 janv. 2001*

### 7.1. Juros de rpeos et calucl de la durée des congés payés

Les jruos de roeps auiqcs au ttire de la réduction du tpmes de traival snot assimilés à du tpmes de tarvial etfcieff puor le cacull des dorits à congés payés.

### 7.2. Psire des congés payés

Les congés payés pnveeut être pirs dès l'ouverture des dtoirs snas préjudice des airlects L. 223-7 et L. 223-8 du cdoe du taairvl qui eedcnrrat la fxtoiaan de la période de l'ordre des départs en congés et luer étalement. Il srea tneu compte, dans la mresue du plbossie(1), de la siittouan flaaimile des salariés.

Dans le cas de réduction de la durée du tvaairl suos fmore de juors de repos, un roept des congés payés au-delà du crade anneul est pssibole dnas la ltmie de 6 mios (2) (3).

Ce rporet ne dvrea pas aovir puor effet de mraejor les sielus fixés par les acritles L. 212-4-2 et L. 212-4-6 cnennoract le tarival à tpmes partiel, l'article L. 212-8 cnannrecot la durée mnenyoe de tvairal en cas de modulation, l'article L. 212-9 ccnoeanrt le cacull des hruées supplémentaires et l'article L. 212-15-3 potanrt sur les fioaftrs en jour.

Le rpoert ieitvnnret en cieatcroontn enrte les parties.

*(1) Terems eucxls de l'extension (arrêté du 5 jivaner 2001, art. 1er).*

*(2) Alinéa étendu suos réserve qu'en ailtcpaopin des dopnsiotsiis de l'article L. 223-9 du cdoe du triaval un aocrd de bhcarne complémentaire étendu ou un acrcod d'entreprise fxie :-les modalités de rémunération des congés payés reportés ;-les cas précis et enoplicxtenes de rpeot ;-les coindinots dnas leuelquesls ces roeptrs pevenut être effectués (arrêté du 5 jneiavr 2001, art. 1er)..(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dosoitsiipns de l'article L. 223-9 du cdoe du tavrail qui ne prévoit la possibilité de ropret des congés payés au-delà du cdare annuel que puor les dsfptsiiios de réduction du tpmes de travail sur une bsae alnenule (arrêté du 5 jveniar 2001, art. 1er).*

## Article 8 - Réduction de la durée du travail et compensation salariale

*En vigueur étendu en date du 12 janv. 2001*

Les petairs sgtaniiraes cineneonvnt que le présent aocrd n'a pas puor oebjt de taiterr les etfefs de la réduction du tpmes de tvaairl sur le neaviu des saerils réels qui relève du dmoniae de l'entreprise et dépend de ses possibilités.

Toutefois, elles snot d'accord puor iecntir les etepresnirs à

mniateir le naievu des sairelas pratiqués à la dtae de suatinrge de l'accord (1).

Le matinein des saeliars mniima et de la pirme d'ancienneté cvneitnoenolns en vigeur à la dtae de sugiratne de l'accord est garanti. Dnas les esertripnes ou établissements, ce mienatin porura s'effectuer par l'instauration ou non d'un complément différentiel (1).

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dioinitsspos de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnviaer 2000 (arrêté du 5 jvieanr 2001, art. 1er).*

## Article 9 - Temps partiels

*En vigeur étendu en date du 12 janv. 2001*

### 9.1. Pcreiipns généraux

Le taavril à tepms pterail puet être mis en plcae à l'initiative du cehf d'entreprise ou de l'établissement, après aivs du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du pnnoeesrl s'ils existent, ou, en l'absence de représentation du personnel, après inaotofmrin préalable de l'inspection du travail. Le tvarial à tpeps pteairl puet également être mis en plcae à la deandme des salariés. Tuot salarié puet bénéficier du tepms partiel.

### 9.2. Définition

Est salarié à tpeps peiartl tuot salarié dnot l'horaire de tvarail est inférieur à l'horaire cllotiecf acclipbae dnas le service.

Le tpeps peitral modulé a puor oejbt de permettre, dnas cerainets limites, sur tuot ou parite de l'année, de friae vierar la durée homreadidbae ou melesluee fixée dnas le conrtat de travail, à ciidotnn que, sur un an, ctete durée n'excède pas en monnyee la durée stipulée au cntorat de travail.

Les dtosopsniis des alirtecs 19.7.1 et 9.7.2 sonret psreis en compte.

Le ctoant de tiraavl des salariés à tpeps priteal diot comopetr les mniotons rlaveites à la quiilcatofain du salarié, la répartition de la durée du triaavl enrte les juors de la snmieae ou les saiemnes du mois, les cas dnas llqeeuss une mdotaiicfon éventuelle de cttee répartition puet itireennvr asni que la nautre de cette modification, à la rémunération, aux heerus complémentaires et aux grneaitas cilleceovts et inedvludeliis des dtrios des salariés à tpeps partiel, anisi que des précisions rlaievets à la révision du cartnot de tviraal (1). S'agissant du tepms peiatrl modulé, les modalités de décompte de la durée du travail, la durée maiminle de traavil calculée sur la sanemie ou le mois, la durée mliinmae de tairavl peadntt les jrous travaillés et les leitims à l'intérieur dseeluelqs la durée du tvaaril puet veirar srneot également précisées dnas le cantort de tairavl ou son aaenvt (2).

### 9.3. Répartition de la durée du travail

La journée de trivaal du salarié à tepms ptiaerl puet être cntnuoie lorsqu'elle est inférieure à 6 heures.

Dans le cas du tepms peiratrl modulé, le pmmarroge itiicandf de la répartition de la durée du taviarl fiat l'objet d'une ntoe rimese par l'employeur au salarié si psioblse tuos les mois.

Les hoiaerrs de trviaal des salariés à tpeps pteairl ne pvuneet pas cotroempr puls de une iittrueponrn d'activité au cruos d'une même journée.

Cette iirtotrneupn d'activité puet être d'une durée supérieure à 2 hueers et diot être prévue dnas le carnott de travail. A défaut, le coumnm aocrd enrte l'employeur et le salarié est de règle puor un paagsse à une durée d'interruption supérieure à 2 heures. Luqrsoe l'interruption d'activité srea supérieure à 2 heures, la durée cceotllanture de tiaravl ne purora pas être inférieure à 15 herues et 36 metinus hemioaredadbs (ou son équivalent au mios ou sur pirsulues mois) et des cainteertrops proournt être envisagées par l'entreprise ou l'établissement puor pnrndee en

cotmpe les ceionattnrs éventuelles sibues de ce fiat par le salarié.

*La mcifiotdoian de la répartition de la durée du tvairal entre les juors de la sianeme ou les saneiems du mois, ou, puor le tpeps preiatrl modulé, la mtifaicodon de la répartition des hueers de tvarail à l'intérieur des périodes travaillées définies dnas le contrat, puet être notifiée 3 jrous ouvrés aavnt la dtae à lqeluale cette modfcaiiotn diot ienvirtner (3).*

Une ctraipnerote suos frome de tpeps de repos ou financière srea déterminée au naievu de l'entreprise ou de l'établissement.

### 9.4. Hueres complémentaires (4)

*Le ctraont de taivarl diot prévoir expressément la faculté d'accomplissement d'heures complémentaires qui ne peunevt excéder 30 % de la durée du taivarl iictsnre sur le contrat, ni lrquose le cartont est établi sur une bsaee hodbamierade ou mensuelle, ptoerr la durée heiamraobdde etifvecfe de tairavl au niveau de la durée légale.*

### 9.5. Rémunération

La rémunération du salarié talvaiarnt à tpeps prieatrl et tuos les éléments acrciesoss de la rémunération snot cuex que le salarié aravit perçus s'il aivat travaillé à tpeps plein, proratisés à son tepms partiel.

La rémunération des salariés qui talealvrnit sleon un tpeps parietrl modulé puet être lissée sur l'année conformément aux modalités en vieugur dnas l'entreprise ou l'établissement.

### 9.6. Sattut des salariés à tpeps partiel

Les salariés à tpeps pterail bénéficient des mêmes dtoris et snot suoims aux mêmes oonabitligs que les salariés à tpeps plein. Ils dvnioet pivuoor accéder au cruos de luer carrière dnas l'entreprise ou l'établissement aux mêmes possibilités de fartiomon presonosellinfe et de potmoiron que les salariés à tpeps plein.

Le salarié ntilaavarlt à tpeps paiterl bénéficie d'une priorité puor l'attribution de tuot elpmoi à tpeps pieln qui vriidnaet à être créé ou à dneevir vnaat et que sa qafauliicotn pnosiesllfrenoe ialinite ou acusiqe lui preiattemrt d'occuper.

### 9.7. Coniidntos de msie en place d'horaires à tpeps partiel

9.7.1. Paagsse du tepms peiln au tepms peratrl à la dnaemde du salarié

La demdane d'un salarié à tpeps plien de tvalerial à tpeps pterail diot être effectuée par écrit (lettre recommandée aevc accusé de réception) auprès de l'employeur, en rsnacetet un préavis d'un mios par rapropt à la dtae souhaitée d'entrée dnas le nvoeul horaire.

L'employeur drpsioesa d'un délai d'un mois, dnot le pniot de départ est la première présentation de la lettre, puor approetr une réponse écrite précisant l'acceptation ou le reufs de la demndae (lettre recommandée aevc accusé de réception).

Si la dndamee est acceptée, un anvneat au ctnraot de tvairal srea établi précisant les nuvleelos coiintdnos d'emploi et revêtu de l'accord exprès du salarié.

En cas de refus, l'employeur en dnreona le mtiof : difficulté puor onasiergr du tepms pateril dnas l'entreprise, impossibilité liée à la naurte de l'emploi occupé ou impossibilité momentanée liée à l'activité.

9.7.2. Pgassae du tepms pilen au tepms peartil à la ddamene de l'entreprise ou de l'établissement

Lorsqu'un salarié à tepms plien aetcpce de tiellavarr à tpeps praietrl à la dnamdee de l'entreprise ou de l'établissement, la procédure sitvnaue diot être respectée :

- le salarié doispse d'un délai d'un mios puor apctecr ou rfeseur la potoiprosin à ptairr de la réception de sa nciftiaioin ;

- en cas d'acceptation, un aennavt au crnotat de taivarl est rédigé.



## 9.8. Priorité d'accès au temps plein et au temps partiel

Les salariés à temps plein qui souhaitent ou perdent un poste à temps partiel, dans la même entreprise ou le même établissement, de même que les salariés à temps partiel qui désirent occuper ou reprendre un travail à temps plein, bénéficient d'une priorité sur les demandeurs d'emploi pour l'attribution d'un emploi équivalent.

(1) *Précision étendue sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail qui précise les modalités relatives à la durée du travail des salariés à temps partiel (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).*(2) *Précision étendue sous réserve :- de l'application des dispositions du 4e alinéa de l'article L. 212-4-6 du code du travail qui précise les modalités de travail des salariés à temps partiel modulé ; - qu'en application des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 212-4-6 du code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise les modalités de travail des salariés ; - les catégories de salariés concernés ; - les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ; - la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ; - la durée maximale de travail par semaine travaillée ; - les limites à l'intérieur desquelles la durée de travail peut varier ; - les départs et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié ; - de l'application des dispositions du 4e alinéa de l'article L. 212-4-6 du code du travail qui ne prévoit pas le recours aux heures complémentaires en cas de temps partiel modulé (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).*(3) *Alinéa relatif de l'extension (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).*(4) *Alinéa relatif de l'extension (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).*

## Article 10 - Réduction de la durée du travail et formation

*En vigueur étendu en date du 12 janv. 2001*

Les salariés du présent accord peuvent accéder des possibilités prévues 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 codansont prévues au contrat de travail de l'entreprise ou l'établissement. Elle sont à l'initiative du salarié qui en fera la demande par écrit.

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

## Article 11 (1) - Entreprises de moins de 20 salariés

*En vigueur étendu en date du 12 janv. 2001*

Les entreprises de moins de 20 salariés qui réduisent le temps de

## Accord du 28 mai 2002 relatif à l'encadrement du travail de nuit

travail en appliquant les dispositions de l'accord susvisé et qui s'engagent à créer ou à préserver des emplois pour prétendre à bénéficier d'un allègement de cotisations sociales et des aides financières telles que prévues par les textes en vigueur, et nomment la loi du 13 juin 1998 pour les entreprises dont l'effectif est au plus égal à 20 salariés. Seuls les salariés dont l'horaire est inférieur ou égal à 35 heures ou à 1 600 heures, selon le mode de décompte de l'horaire, pourront bénéficier 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 a tenu compte dans le bilan annuel.

(1) *Avis étendu, s'agissant du volet défensif, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3-V modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 en vertu duquel le bénéfice de l'aide financière est subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).*

## Article 12 - Egalité professionnelle homme femme

*En vigueur étendu en date du 12 janv. 2001*

Les parties signataires conviennent 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

*En vigueur étendu en date du 12 janv. 2001*

13.1. Suivi de l'application de l'accord

Les parties signataires réunies en commission de suivi procéderont tous les ans à l'analyse globale des aspects d'entreprise concernés 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 parties signataires afin de donner un avis.

13.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est placé en annexe VI des statuts générales de la commission de suivi 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.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la plasturgie.
Syndicats signataires	Fédération nationale des cadres de la chimie CFE-CGC ; Fédération chimie-énergie CFDT.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2003*

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 partenaires sociaux convenus par le présent accord d'en élargir le recours, notamment en matière de définition du travail de nuit, du travail de nuit, de l'alternance de la durée du travail de nuit, de la surveillance médicale et de la protection de la femme enceinte.

## Article - Article préliminaire

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2003*

La référence au temps de travail dans le présent accord s'entend de la définition conventionnelle de base du temps de travail effectif.

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2003*

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale de la paraffine (anciennement chimie des matières plastiques) du 1er juillet 1960, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

## Article 2 - Recours au travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2003*

### 2.1. Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures ou toute autre période de nuit définie par accord d'entreprise ou d'établissement tel que prévu à l'article L. 213-1-1 du code du travail.

### 2.2. Élargissement de la mise en place du travail de nuit

Compte tenu des obligations liées à la continuité d'activité et d'exploitation industrielle et afin d'assurer une exploitation optimale des moyens de production pour répondre aux exigences de production et de l'environnement économique tant au niveau national qu'international, les partenaires sociaux 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 relatives de la sécurité des personnes et des biens.

## Article 3 - Le travailleur de nuit

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2003*

### 3.1. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins 2 fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage horaire de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou sur toute autre période de nuit définie par accord d'entreprise ou d'établissement conformément au 1er alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail ;

- ou celui qui effectue au moins 260 heures de temps de travail, sur une période de 12 mois consécutifs, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ou sur toute autre période de nuit définie par accord d'entreprise ou d'établissement conformément au 1er alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail.

### 3.2. Durées maximales de travail du travailleur de nuit

A l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 221-5-1 du code du travail pratiqué 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 présence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;

- pour les activités de maintenance et d'exploitation qui conduisent à l'exécution des opérations de transport ;

- pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;

- en cas de surcroît prévisible d'activité avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrables(1).

Il peut également être dérogé à la limite de 8 heures, en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du CHSCT, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, selon des modalités fixées par décret.

Le travailleur de nuit pour lequel il a été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures, devra bénéficier d'un temps de repos équivalant au temps de dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 220-1 du code du travail. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une compensation 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 habituelle de repos 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 métallurgie est soumis à une saisonnalité d'activité et à des fluctuations des rythmes de travail et de contraintes techniques.

Par ailleurs, la pluriactivité est constituée en majorité de sous-traitants devant répondre à de fortes fluctuations d'activité résultant de la demande des clients d'ordre.

Toutefois, conformément aux dispositions conventionnelles relatives à la modulation, la durée maximale de

de travail effectif calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée à 42 heures maximum de temps de travail.

(1) *Parshe ecuxle de l'extension comme croantie aux dtnpssiioois de l'article R. 213-2 du code du travail (arrêté du 28 mars 2003, art. 1er).*

## Article 4 - Contreparties

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2003*

4.1. Cioptaetnrre suos frome de repos compensateur accordée au travailleur de nuit

Les travailleurs de nuit acquièrent du repos compensateur égal à 1 % du total des heures de nuit effectivement travaillées dans la période de nuit fixées à l'article 2.1.

Pour tenir compte de la caractéristique particulière occasionnée aux salariés appelés à travailler de jour et de nuit en équipes successives, le repos compensateur est porté à 2 %.

Ce repos est pris à l'initiative du travailleur de nuit en accord avec l'employeur impérativement dans les 6 mois suivant l'acquisition d'un droit représentant un poste complet.

4.2. Contrepartie du repos compensateur de repos salarial due au titre du travail de nuit

Les salariés travaillant dans un poste éligible bénéficieront d'une majoration salariale égale à 12 % du salaire de base annuel 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 travailleurs qui bénéficiaient d'une majoration salariale continue de caractère supérieure à la majoration définie ci-dessus en bénéficient également en valeur absolue jusqu'à raccordement.

Cette majoration ne remplace pas en cas de congés éventuellement supérieurs accordés au salarié de l'entreprise ou de l'établissement le travail de nuit, mais ne se cumule pas avec eux (à l'exclusion de l'indemnité de nuit visée à l'article 4.3).

Cet article annule et remplace l'article 5 de l'avenant Collaborateurs.

4.3. Indemnité de nuit

Les salariés travaillant dans un poste éligible bénéficieront d'une indemnité de nuit égale à une fois et demi le montant brut (valeur au 1er janvier).

Si le travail de nuit est effectué à minuit, l'indemnité de nuit sera attribuée à une équipe.

Cet article annule et remplace l'article 6 de l'avenant Collaborateurs.

## Article 5 - Travail de nuit effectué exceptionnellement

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2003*

Le premier alinéa de l'article 7 de l'avenant Collaborateurs est modifié comme suit : " Lorsque l'horaire hebdomadaire du travailleur 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 %."

## Article 6 - Indemnité de rappel

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2003*

Le deuxième alinéa de l'article 10 de l'avenant Collaborateurs est modifié comme suit : " Cette indemnité est égale à 1 heure de son salaire. Elle sera portée à 2 heures au cas où ce travailleur effectuera 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

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2003*

Une attention particulière sera portée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de l'activité 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 soient réparatrices et permettent une véritable récupération dans l'activité.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur 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 faciliter une bonne intégration des travailleurs de nuit dans la vie de l'entreprise, une activité en journée sur une période déterminée pourra être organisée par l'employeur, notamment en vue de permettre de participer à des réunions de travail ou d'information, avec maintien des conditions de travail fixées aux articles 4.1 et 4.2.

Le travailleur 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 travailleur de nuit.

Des mesures sur l'amélioration des conditions de travail et de sécurité liées au poste et spécifiques au travailleur 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 occupé 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 correspondant 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 entraînerait des conséquences graves telles que la perte d'un emploi ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ces refus ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié occupé 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 correspondant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travailleur de nuit est inapte avec des obligations 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 dans l'entreprise correspondante à sa qualification et ainsi à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut invoquer 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 assurant les mêmes conditions de travail 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 assurant les mêmes conditions de travail précédemment occupé.

La grossesse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constatée, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de

nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 122-25-1-1 du code du travail et L. 334-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

## **Article 8 - Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2003*

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour attribuer un salarié à un poste de travail correspondant à son titre 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 travailleuses de jour en matière de formation professionnelle.

## **Article 9 - Formation professionnelle des travailleurs de nuit**

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2003*

Les travailleurs de nuit bénéficieront, comme les autres salariés, des avantages offerts dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de compétences 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**

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2003*

A l'issue d'une période d'application de 3 ans du présent accord, les organisations syndicales établiront un bilan des dispositions du présent accord et pourront procéder aux ajustements nécessaires.

Antérieurement à cette échéance, les intéressés ont pu bénéficier de certaines dispositions de droit commun pour tenir compte des éventuelles évolutions des dispositions réglementaires.

**en vigueur**

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2003*

## Article 11 - Durée de l'accord et date d'entrée

### Avis du 3 février 2003 de la commission paritaire nationale d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la plasturgie.
Syndicats signataires	CMTE-CFTC ; Fédération chimie-énergie CDFT ; Fédération nationale des caers de la chimie CFE-CGC ; Fédération nationale de la chimie CGT-FO ; Fédération nationale des industries chimiques CGT.

*En vigueur étendu en date du 3 févr. 2003*

### Décision de la CPNI sur l'article 29 bis Indemnité de départ en retraite Décision du 20 avril 2004

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la plasturgie.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT-FO.

*En vigueur étendu en date du 20 avr. 2004*

### Lettre d'adhésion du GEPB à la convention et à ses avenants Lettre d'adhésion du 21 juillet 2004

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

*En vigueur en date du 21 juil. 2004*

Paris, le 21 juillet 2004.

Le gérant d'entreprises de la branche pour le bâtiment, 11 bis, rue de Milan, 75009 Paris, à la direction départementale du travail, 109, rue Montmartre, 75084 Paris Cedex 02.

Messieurs,

Le gérant d'entreprises de la branche pour le bâtiment, ou GEPB, que je représente, a décidé d'adhérer, à titre de cosignataire, sans réserve à l'intégralité des accords de la branche, en date du 1er juillet 1960 (étendue par arrêté du 14 mai 1962, JO du 7 juin 1962) et à l'ensemble de ses avenants.

Conformément à l'article L. 132-15 du code du travail, c'est

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.

Les organisations représentatives de salariés et la fédération de la branche se sont réunies le 3 février 2003 dans le cadre de la commission nationale paritaire d'interprétation.

La commission a donné l'avis suivant concernant l'article 4 "Travail posté" de l'avenant "Collaborateurs de la construction civile de la plasturgie" à l'unanimité des organisations représentées :

"La demi-heure d'arrêt doit être rémunérée pour les salariés travaillant en équipes successives pleines que s'enot l'organisation et le moment de la prise de la pause dès lors que l'amplitude du poste, dans le cadre de l'organisation du travail, est égale ou supérieure à 6 heures."

Il sera demandé l'extension ministérielle de cet avis.

La commission paritaire nationale d'interprétation qui s'est réunie le 20 avril 2004, confirme l'application du c de l'article 29 bis " Indemnité de départ en retraite " des accords généraux de la branche de la plasturgie.

Le c donne la possibilité avant la loi Fillon sur les retraites de 2003, de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

Dans ce cas, le salarié percevra l'indemnité de licenciement prévue par les accords de la branche de la plasturgie.

adhésion permet à notre groupe de prendre une part active dans les négociations collectives de la branche plasturgie.

En effet, les entreprises que nous représentons désirent engager un dialogue constructif et ouvert avec l'ensemble des partenaires sociaux de la convention. Notre attachement est de cristalliser un droit collectif résolument tourné vers l'avenir et adapté aux besoins de nos collaborateurs, tout en tenant compte des contraintes de notre marché.

Par ailleurs, nous vous proposons de négocier un " avenant métier " applicable aux salariés actuellement rattachés de nos secteurs d'activité, point sur lequel nous attendons une réponse favorable de votre part, pour le 15 octobre au plus tard.

Nous espérons vivement que votre réponse sur cet avenant sera positive, afin de pouvoir contribuer, avec vous, dans le cadre de notre représentativité, au développement de la branche de la plasturgie.

Dans l'attente de votre lire,

Je vous prie d'agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

# Accord du 16 décembre 2004 relatif à la grille de classifications

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la plasturgie.
Syndicats signataires	CMTE-CFTC ; Fédération chimie-énergie CDFT ; Fédération nationale du personnel d'encadrement de la chimie CFE-CGC ; Fédération nationale de la chimie CGT-FO.
Organisations dénonçantes signataires	Fédération de la plasturgie, 65, rue de Prony, 75854 Paris Cedex 17, par lettre du 11 février 2008 (BO n°2008-24)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2006*

Au terme du présent accord, les parties signataires entendent reconnaître la grille de classifications instaurée par l'accord du 15 octobre 1979.

Il est nécessaire de repenser le système de classifications pour tenir compte des évolutions de la profession (diversité forte et évolutive des métiers, nouvelles spécialisations du travail plus adaptées, émergence d'autres valeurs professionnelles que la technicité prédominante, évolutions des qualifications, des modes de recrutement, mobilité professionnelle accrue, etc...) et le rendre adaptable à la rapidité de l'évolution des emplois.

A cet effet, les parties signataires conviennent expressément :

- que la grille de classifications sert de support, comme précédemment, au barème des minima professionnels en utilisant un mécanisme de mesure assise sur le principe de la valeur des emplois ;

- que la grille de classifications prend en compte la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation existants dans la plasturgie, ainsi que l'évolution des qualifications, des modes de recrutement et des organisations, c'est-à-dire qu'elle soit flexible " homogène ", " évolutive ", et " durable " ;

- que la grille de classifications contribue à l'évolution de la gestion des ressources humaines dans les entreprises en leur permettant un outil d'analyse et d'évaluation ; la grille doit être un moyen 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 de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classifications s'effectue à l'aide d'un système d'évaluation des emplois aussi simple que possible, adaptée dans tous les secteurs de la plasturgie ;

- 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 classifications ;

- que le présent système est destiné à évaluer les emplois et non les personnes ;

- que le système d'évaluation des emplois permet de classer les emplois 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 classification 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 classifications 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 représentants tous les réclamations éventuelles ou contestations conformément à l'article 6 des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie. Pour ce faire, les délégués du personnel dorénavant de l'accord du 16 décembre 2004 ainsi que du guide d'application validé par la CPNE. Les représentants sont invités à se rapprocher des délégués syndicaux, quand ils existent, et à contacter les représentants du personnel.

## Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2004*

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

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2004*

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

## Article 3 - Définition du terme emploi

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2004*

Les parties signataires s'entendent pour définir l'emploi comme étant un élément de travail de travail ayant des finalités industrielles ou professionnelles dans une entreprise donnée.

## Article 4 - Personnel concerné

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2004*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la grille de classifications 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

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2004*

Les parties signataires reteniront 5 critères de classement : compétence, responsabilité, responsabilité, responsabilité d'apprécier les différents éléments les caractérisant (annexe I).

Ces critères sont adaptés aux diverses évolutions ultérieures techniques et organisationnelles. Ils conduisent à une mesure de la valeur des ressources humaines.

Les 5 critères résumés sont :

1. Connaissances à maîtriser.
2. Technicité de l'emploi.
3. Affectation et encadrement (animation, responsabilité hiérarchique).
4. Autonomie.
5. Termes de l'information.

Les critères, gagnaient 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 pratique sont perçus à divers degrés de ces 6 notions.

## Article 6 - Conséquences de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2004*

L'application de la nouvelle grille de classification peut conduire à une remise en ordre des emplois et à l'attribution d'une nouvelle relative 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 l'issue de son contrat de travail ou par application d'un accord collectif antérieur, ne pourra en aucun cas être soumis à une modification à la baisse.

Par ailleurs, qu'il résulte de l'application de la nouvelle grille de classification sur le classement de l'emploi du salarié, son statut lui-même acquis à l'issue de son contrat de travail ne créant la retraite.

## Article 7 - Commission nationale paritaire

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2004*

Il est créé une commission nationale paritaire au niveau de la branche chargée d'examiner les litiges qui surviennent 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 branche patronale.

La commission émettra toute recommandation formulée par écrit.

## Article 8 - Mise en œuvre de l'accord

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2004*

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 classification, définie à l'annexe III du présent accord, elle devra être mise en place dans les 12 mois suivant le lendemain de la publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

## Article 9 - Bilan d'application de l'accord

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2004*

Les organisations signataires 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 nécessaires qu'elles jugeront nécessaires.

Les organisations signataires procéderont à un bilan d'application de l'accord à l'expiration de 3 années à compter de l'application du présent accord.

## Article 10 - Entrée en vigueur de l'accord

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2004*

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.

## Article - Annexe I

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2004*

Les critères de classement.

1. Connaissances à maîtriser.
2. Technicité de l'emploi.
3. Affectation et encadrement.
  - 3.1. Animation.
  - 3.2. Responsabilité hiérarchique.
4. Autonomie.
5. Termes de l'information.

Connaissances à maîtriser

Définition : ce critère s'apprécie à partir de l'étendue et/ou du niveau de connaissances requis, qualifications et savoir-faire nécessaires à l'exercice de l'emploi.

Exemples : langage spécifique, outils, leuagms vivantes, connaissances techniques, ...

Degré 1	L'emploi nécessite des notions en lecture, écriture, calcul.
Degré 2	L'emploi nécessite la pratique de la lecture, écriture, calcul (4 opérations).
Degré 3	L'emploi nécessite d'avoir les connaissances coordonnées au niveau V de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ou des connaissances professionnelles au CQP I, ou CQP II, ou CQP III.
Degré 4	L'emploi nécessite des connaissances coordonnées au niveau IV de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ou des connaissances professionnelles au CQP IV.
Degré 5	L'emploi nécessite des connaissances coordonnées au niveau III de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ou des connaissances professionnelles au CQP V.
Degré 6	L'emploi nécessite des connaissances coordonnées au niveau II de l'éducation nationale (bac + 4) ou une expérience professionnelle équivalente.
Degré 7	L'emploi nécessite des connaissances coordonnées au niveau I de l'éducation nationale (bac + 5 et plus) ou une expérience professionnelle équivalente.

Les conditions d'application du présent critère pour les différents de qualification sont précisées dans l'avenant n° 1 (projet) à l'accord du 30 juin 1994 relatif aux CQP de la plasturgie.

Les niveaux de l'éducation nationale mentionnés ci-dessus sont à ceux définis par la circulaire interministérielle n° II-67 300 du 11 juillet 1967 et de décrets y afférant :

- niveau V : CFP, CAP, BEP ;
- niveau IV : BEI, BP, BT, bac pro ;
- niveau III : BTS, DUT ou diplômes d'Etat ou assimilés de niveau équivalent ;
- niveau II-I : ingénieurs et diplômes équivalents.

Technicité de l'emploi

Définition : ce critère permet d'apprécier :

- l'étendue et
- le niveau de participation de l'emploi à la réalisation de l'activité de l'entreprise, en fonction des compétences acquises par la voie :
- de la formation initiale
- de la formation continue ou
- de l'expérience professionnelle.

Degré 1	L'emploi nécessite la mise en œuvre de connaissances expliquées par vidéos 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 professionnel de l'éducation nationale.
Degré 3	L'emploi nécessite la mise en œuvre coordonnée d'opérations complexes faisant partie d'une ou plusieurs spécialités démontrant 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 professionnel 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 professionnel de l'éducation nationale.
Degré 5	L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément et/ou des connaissances professionnelles au niveau III de l'éducation nationale.
Degré 6	L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités, mais en œuvre de façon coordonnée pour maîtriser un processus complet et/ou des connaissances professionnelles 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.

Les conditions d'application du présent critère pour les différents de qualification sont précisées dans l'avenant n° 1 (projet) à l'accord du 30 juin 1994 relatif aux CQP 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 matière de responsabilité hiérarchique doit se voir attribuer un degré supérieur ou égal au degré 2 en matière d'animation.

Animation

Définition : ce critère caractérise la notion de liaison de tâches et/ou d'activités pédagogiques permanentes (conseil, formation, tutorat) auprès du personnel de l'entreprise et/ou de l'établissement.

Degré 1	L'emploi ne nécessite pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés.
Degré 2	L'emploi requiert l'animation auprès de salariés dont l'emploi nécessite la mise en œuvre de connaissances expliquées par vidéos 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 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 démontrant l'adaptabilité aux aléas ou à des situations de travail imprévues.
Degré 4	L'emploi requiert l'animation de salariés dont l'emploi nécessite la maîtrise d'une spécialité.



Degré 5	L'emploi requiert l'animation de salariés dont l'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mesurées en ?uvre séparément, ou la maîtrise de plusieurs spécialités mesurées en ?uvre de façon coordonnée pour maîtriser un processus complet.
Degré 6	L'emploi requiert l'animation de salariés dont l'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité en vue de participer à la conception et la mise en ?uvre de la stratégie de l'entreprise.

#### Responsabilité hiérarchique

Définition : ce critère caractérise l'encadrement hiérarchique de personnes et de leurs activités professionnelles.

Degré 1	L'emploi ne comporte pas de responsabilité hiérarchique.
Degré 2	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique planifiée sur au moins une fonction et ses (ou leurs) activités professionnelles.
Degré 3	L'emploi ne comporte pas de responsabilité hiérarchique planifiée sur un groupe de personnes de même activité professionnelle.
Degré 4	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique planifiée sur un groupe de personnes d'activités professionnelles diverses.
Degré 5	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique planifiée sur plusieurs groupes de personnes d'activités professionnelles diverses.
Degré 6	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique planifiée 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 méthodes opératoires, de consignes simples et détaillées accompagnées d'informations orales et écrites. La prise de décisions se situe au niveau du maître du bon déroulement du processus de travail.
Degré 2	L'emploi implique la consultation de méthodes opératoires et d'instructions précises sur les résultats à atteindre. La prise de décision se situe au niveau de la résolution de problèmes complexes inhérents à la technique utilisée.
Degré 3	L'emploi implique le choix des méthodes appropriées et des moyens nécessaires assurés à 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 ?uvre 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 orientent le résultat à atteindre.
Degré 5	A partir de directives définissant le cadre général de l'emploi pour la réalisation de travaux d'ensembles complexes, peuvent être prises certaines décisions opérationnelles liées au périmètre de responsabilités sociales ou commerciales.
Degré 6	Après recueil de données pertinentes économiques, sociales, industrielles et commerciales, le titulaire de l'emploi définit la stratégie, les plans d'action, et valide les choix opérationnels de son entité.

#### Traitement de l'information

Définition : le traitement de l'information est caractérisé par le niveau, la nuance et fluidité des relations de l'emploi avec son environnement (relations clients-fournisseurs, relations internes, relations externes ...).

Degré 1	L'emploi nécessite la réception immédiate et/ou la réception instantanée d'informations inhérentes au poste de travail.
Degré 2	L'emploi nécessite la réception de plusieurs informations et leur traitement immédiat avant passage au poste de travail.
Degré 3	L'emploi nécessite l'identification, le traitement et l'explication d'informations complexes à travers son activité de travail.
Degré 4	L'emploi nécessite l'identification, la recherche et des échanges argumentés d'informations à traiter, complexes ou non, dans son environnement immédiat et dont la responsabilité est au titulaire.
Degré 5	L'emploi nécessite l'exploitation d'informations complexes afin de conclure les interactions internes ou externes pour conclure un projet commun, soit pour conclure un accord.
Degré 6	L'emploi implique la définition de la stratégie de l'entreprise afin de définir la politique générale de l'entreprise. Le titulaire de l'emploi valide et participe à sa déclinaison dans tous les domaines.

## Article - Annexe II

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2004

Critères	Connaissances à maîtriser	Technicité de l'emploi	Animation et encadrement		Autonomie	Traitement de l'information
			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

Grille de pennnietsioomt dnas la grlire de classification

POINT	COEFFICIENT
4 à 7	700
8 à 11	710
12 à 15	720
16 à 19	730
20 à 23	740
24 à 27	750
28 à 31	800
32 à 36	810
37 à 41	820
42 à 47	830
48 à 57	900
58 à 68	910
69 à 79	920
80 à 91	930
92 et puls	940

### Article - Annexe III

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2004*

La msie en pclae des cisoalnfsciatis est de la sleue responsabilité de l'employeur.

Msie en ouerve de la gllire de classification.

a) Ctsituontoin d'une " cmmoisiosn "

Dnas caquhe établissement, et/ou etpresinre en cas d'accord négocié qui en prévoira les modalités de fonctionnement, une csmsiimoon de msie en plcae de la gllire de classification, ci-après dénommée " commosisin csafiaoiicltsn " drvea se ceoitsuntr et se réunir sur ciaoconvton de l'employeur ou de son représentant qui la présidera.

A défaut d'initiative de ce dnireer dnas les 12 mios svnaiut le leanmiden de la puboilocatn de l'arrêté ministériel d'extension au Jnraoul officiel, une otnsgriaioan sycndalie représentative présente dnas l'entreprise ou l'établissement, un représentant des salariés ou un salarié puet denamder à l'employeur de réunir la ciimomossn cilsoiatfcisan qui est dès lros de droit.

Les établissements de minos de 11 salariés pevuent déroger à l'obligation de csutteinor une csioomismn classification. En cporntetraie l'employeur s'engage à cnoueqmumir et tienr informé l'ensemble du pnorseenl qunat au déroulement de msie en pacle de la grlire de cisolaitaicsfn et des ccioefitnefs attribués. Si un désaccord snveirut sur l'attribution du coefficient, le salarié pruora aoivr reuorcs à la cmisomisin nnolaitae d'interprétation de l'article 7 du présent accord.

b) Cpioiomstn de la ciossmimon classification

La cimoisosmn ciotfsiaalcasn est composée de représentants de l'employeur et de représentants de salariés.

Les mebmres de la coimsismon cisflcisotiaan snot désignés par

l'employeur puor ce qui le cnreonce et par les isnttuontiis représentatives du prnnseoeel telles que définies par la loi n° 82-915 du 28 oorbcte 1982 ou, à défaut, par les salariés.

Répartition en fiootcnn des efitefcfs de l'entreprise ou de l'établissement :

L'effectif est déterminé seoln les mêmes modalités que ceells prévues puor les élections des représentants du personnel.

- eeftciff inférieur à 100 salariés :
- au mmnium 2 représentants des salariés ;
- eeftfcif croipms etnre 101 et 200 salariés :
- au mnuiimm 3 représentants des salariés ;
- eicefftf cmporis etnre 201 et 500 salariés :
- au muiimnm 4 représentants des salariés ;
- eeftciff supérieur à 500 salariés :
- au mmium 5 représentants des salariés.

Cuqhae oiginaotsarn sicaldyne représentative de salariés, présente dnas l'entreprise ou l'établissement dopssie en outre d'un siège à la cmimioossn classification.

Puor le bon ftnoeconenimnt de la cimomssion classification, le nobrme de représentants des salariés ne pruora être supérieur à 11 mbmrees dnot un représentant du 2e ou 3e collège.

Le nobrme de représentants de l'employeur ne porura être supérieur à cluei des salariés.

c) Rôles et myoens de la cimsmioson classification

La comsosiimn cascioitfalsin cutnoiste une iacnnste ah hoc csoivalutnte de ctreetcainon avnat l'arrêt du dstiospiif d'entreprise ou d'établissement pteraetnmt l'application des dsiiioopstnis conventionnelles.

Elle est chargée :

- d'établir un relevé de cuilnocosns à ptairr des dctoeunms préparés par l'employeur et mis à sa dosipsitoin au mnios 5 jours ouvrés avant la réunion ;
- d'émettre un aivs en cas de ctoniosatetn de son caleesnsmt d'emploi par un salarié stuie à un éventuel rcroeus de celui-ci auprès d'elle.

A ces fins, la cosmosiimn ciailtaossfcin dsoseirpa :

- de l'inventaire des emplois de l'entreprise ou l'établissement ;
- des descriptions des emplois ;
- du projet d'évaluation des emplois établi par l'employeur ;
- du guide d'application de la grille de classification ;
- du module de formation conformément à l'annexe IV.

Il appartient à chaque des parties cosponsant la commission collective 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 collective est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

#### d) Durée d'activité de la commission classification

La commission collective 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 1<sup>er</sup> alinéa de la mise en œuvre de la grille de classification.

#### e) Information des salariés

Dès l'ouverture de ses travaux, la commission collective doit assurer la tenue d'une permanence solennelle définie 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 collective bénéficieront d'un total d'heures rémunérées, à répartir entre ses membres de :

- 2 heures dans les entreprises ou établissements de moins de 10 salariés ;
- 4 heures dans les entreprises ou établissements de 11 à 20 salariés ;
- 6 heures dans les entreprises ou établissements de 21 à 50 salariés ;
- 8 heures dans les entreprises ou établissements de 51 à 70 salariés ;
- 10 heures dans les entreprises ou établissements de 71 à 100 salariés ;
- 12 heures dans les entreprises ou établissements de 101 à 200 salariés ;
- 16 heures dans les entreprises ou établissements de 201 à

500 salariés ;

- 20 heures dans les entreprises ou établissements de plus de 501 salariés.

f) Notification du classement au salarié et droit de recours lors de la mise en 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 2 mois à compter de la notification à la commission collective qui donne un avis. La réunion de la commission collective se tient dans un délai défini dans l'entreprise ou l'établissement.

Si le désaccord persiste, la commission collective, une fois saisie par l'employeur, peut recourir à la commission nationale prévue à l'article 7 du présent accord.

## Annexe IV

### Article - Dispositif de formation

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2004*

Formation des membres de la commission classification

Les modules de formation à l'évaluation des emplois sont de 2 jours. Ils sont élaborés selon une méthodologie basée sur un cahier des charges. PSITLAFAF assure le financement de la formation dans le respect de cette méthodologie intégrant la formation de formateur. Les formations sont animées en interne ou en externe par un organisme agréé par PLSAFAITF et co-signé par l'entreprise.

Les modules de formation et le guide d'application sont présentés et validés à la réunion de la CPNE organisée en avril 2005.

Les selaires et les déplacements des membres de la commission collective sont pris en charge à la formation seront supportés par l'entreprise ou l'établissement selon les modalités en vigueur.

## Annexe V

### Article - Statuts et collèges électoraux

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2004*

Article 1<sup>er</sup>

Statuts

Les salariés classés du coefficient 700 au coefficient 820 relèvent de l'avenant interprofessionnel et sont considérés comme non-cadres.

Les salariés classés au coefficient 830 relèvent de l'avenant catégores et sont assimilés cadres.

Les salariés classés du coefficient 900 au coefficient 940 ont le statut cadre.

b) Gainage à titre individuel

Les salariés ayant actuellement le statut assimilé cadre ou cadre se verraient attribuer à partir de l'indication du statut antérieur quel que soit leur classement hors de la mise en œuvre de la nouvelle classification.

Il sera fait mention de cette situation dans une lettre individuelle adressée aux salariés concernés à charge pour les parties, après entretien, de motiver les " écarts " éventuels entre profil de l'emploi et profil du titulaire dans les 12 mois.

Article 2

Collèges électoraux

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

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

1er collège : du coefficient 700 au coefficient 750.

2e collège : du coefficient 800 au coefficient 940.

## Annexe VI

### Article - Définition générale des emplois par coefficient

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2004*

COEFFICIENT	NIVEAU	EMPLOI	MISSION animation	MISSION encadrement
700	4 à 7	Tâche simple, répétitive ou longue 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 vérifiée 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 instructions orales pour l'exécution des tâches.	Jamais	Jamais
710	8 à 11	Ensemble de tâches simples, répétitives ou longues réalisées à partir de modes opératoires imposés et de consignes précises et détaillées fixant la nature précise des opérations à réaliser. Aucune formation particulière préalable n'est exigée. La compétence professionnelle s'acquiert dans l'exercice de l'emploi. La conformité du travail réalisé repose sur des vérifications nécessitant une attention soutenue liée à la nature et/ou la variété des tâches, avec possibilité de problèmes. Reçoit des instructions orales et/ou écrites pour l'exécution des tâches. Peut être amené à les transmettre à d'autres membres du groupe de travail.	Parfois	Jamais
720	12 à 15	Enchaînement cohérent d'opérations variées nécessitant la connaissance de modes opératoires imposés et d'instructions précises indiquant le résultat à atteindre. A à sa disposition procédures et documents techniques. Formation de type CAP acquise par voie scolaire ou par validation de la pratique professionnelle acquise. La conformité du résultat obtenu nécessite la mise en œuvre de connaissances techniques liées au métier exercé. Reçoit des instructions orales et/ou écrites pour l'exécution des tâches. Doit des instructions écrites aux autres membres du groupe de travail.	Souvent	Jamais
730	16 à 19	Enchaînement cohérent d'opérations variées et/ou complexes nécessitant la connaissance de modes opératoires indiqués et d'instructions précises indiquant le résultat à atteindre. A à sa disposition procédures et documents techniques. Formation de type BEP acquise par voie scolaire ou par validation de la pratique professionnelle acquise. Le travail réalisé nécessite un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations particulières déjà connues. Doit effectuer les instructions écrites et doit en informer tous les personnes concernées.	Souvent	Jamais
740	20 à 23	En fonction de la complexité des opérations assignées à l'emploi, doit identifier et mettre en œuvre les méthodes et moyens adaptés connus. A à sa disposition procédures et documents techniques. Formation de type bac acquise par voie scolaire ou par formation professionnelle continue. Le travail réalisé nécessite des contrôles précis avec appareillages. Doit gérer toutes les situations particulières avec ou sans l'aide d'un responsable. Doit contrôler et transmettre les informations concernant son environnement immédiat.	Souvent	Jamais

750	24 à 27	En fonction des objectifs à atteindre assignés à l'emploi, identifier les méthodes appropriées et des moyens nécessaires. Appréhension de cas concrets et d'instructions générales. Formation de type bac + expérience préalable de 2 ans. Doit garantir toutes les conditions permettant d'assurer le bon déroulement des opérations dont il a la responsabilité. Identifier les éléments nécessaires à recevoir et à transmettre les informations nécessaires après traitement.	Souvent	Parfois
800	28 à 31	En fonction des objectifs à atteindre assignés à l'emploi, identifier les méthodes appropriées et des moyens nécessaires. Appréhension de cas concrets et d'instructions générales. Formation de type bac + expérience préalable de 2 ans. En raison de l'autonomie exigée par l'emploi et de la responsabilité à l'égard des produits, doit réagir face aux aléas pour garantir l'atteinte des objectifs fixés. Identifier les éléments nécessaires à recevoir, les outils nécessaires et les procédures (amont et aval).	Souvent	Parfois
810	32 à 36	Dans le cadre d'une technique connue et maîtrisée, mettre en œuvre des méthodes et procédés permettant de combiner des données variées et connues. Identifier les étapes de réalisation à prioriser de manière définie et connue. Formation de type bac + 2 acquise par voie scolaire ou par expérience professionnelle. Doit réagir face aux aléas et proposer des actions correctives. Identifier les éléments à transmettre à son supérieur hiérarchique (amont et aval) en les commentant.	Souvent	Parfois
820	37 à 41	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. Identifier les données clés et l'ordonnement des étapes. Identifier les particularités en cas de tâches nouvelles ou particulièrement complexes. Formation de type bac + 2. Rechercher des données ou des méthodes cohérentes et compatibles avec l'objectif de l'emploi et les mettre en œuvre. L'emploi nécessite de coordonner avec d'autres services, d'organiser une réunion avec les membres de l'équipe titulaire.	Souvent	Souvent
830	42 à 47	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. Identifier les données clés et l'ordonnement des étapes. Identifier les particularités en cas de tâches nouvelles ou particulièrement complexes. Formation de type bac + 2. Rechercher et adapter des données valables, tenir sur le plan technique qu'économique, permettre d'optimiser les actions entreprises. L'emploi nécessite de pouvoir présenter, argumenter et défendre un projet au sein d'équipes pluridisciplinaires.	Souvent	Souvent
900	48 à 57	A partir de données définissant le cadre général de l'emploi combiner et concevoir, de conception, d'analyse et de synthèse, réalisation de travaux d'ensemble complexes impliquant la prise en compte de connaissances techniques, économiques, sociales, ... L'emploi comporte une part d'innovation importante s'exerçant dans un domaine technique précis. Formation bac + 5. Proposer des idées à l'objectif global défini d'innover à l'échelle de l'équipe dont il a la responsabilité. L'emploi intègre une responsabilité importante pour mettre en œuvre un projet et constituer un groupe décisionnaire.	Toujours	Souvent
910	58 à 68	A partir de données définissant le cadre général de l'emploi combiner et concevoir, de coordination, d'analyse et de synthèse, réalisation de travaux d'ensemble complexes impliquant la prise en compte de connaissances techniques, économiques, sociales, ... L'emploi comporte une part d'innovation importante s'exerçant dans un domaine technique précis. Formation bac + 5. Proposer des idées à l'objectif global défini d'innover à l'échelle de l'entreprise dont il a la responsabilité. L'emploi intègre une responsabilité importante pour constituer un projet et constituer un groupe décisionnaire.	Toujours	Souvent
920	69 à 79	Dans le cadre de la stratégie globale développée dans l'entreprise, et pour laquelle le rôle est fondamental de propositions.	Toujours	Toujours
930	80 à 91	Définition des pans d'action à mettre en œuvre dans son périmètre de responsabilités et coordonnant des équipes complémentaires (économique, social, industriel, commercial, ...)	Toujours	Toujours

940	92 et +	Le puls snvuet mebrme du comité de dreitocin et/ou cadre dirigeant. Elaborer et mertte en oeuvre des stoliunos nloelvues pnteratemt de compléter l'objectif dnot il a la responsabilité : - au nieavu de l'établissement ; - au nieavu de l'entreprise ; - au nieavu de la disivoin ou du groupe. Organiser et gérer la pluioqtie de caoctmmoniun de l'établissement/l'entreprise/le groupe, tnat en irentne qu'en externe, puor gnaitrar l'appropriation par ccahun des ocibtejfs des méthodes et des myeons nécessaires à l'atteinte des objectifs.		
-----	---------	--	--	--

## Avenant n 1 du 30 novembre 2005 à l'accord du 26 octobre 1994 relatif à l'observatoire national paritaire prospectif des métiers des emplois et des qualifications

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la plasturgie.
Syndicats signataires	Fédération nintloaae du psoreennl d'encadrement de la cmiihe CFE-CGC ; Fédération setceur chiime CTME CTFC ; Fédération chimie-énergie CFDT.

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

Le préambule est remplacé par les dstoipoiniss stenivuas :

(voir ce texte)

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

L'article 1er " Cmahp d'application " est modifié comme siut :

(voir cet article)

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

L'article 2 " Mssiinos de l'observatoire " est remplacé par les doitpoissns sueivatns :

(voir cet article)

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

L'article 3.1 " Coimoitopsn du comité de pagtolie " est remplacé comme siut :

(voir cet article)

### Article 5

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

L'article 3.2 " Le secrétaire de l'observatoire " est remplacé cmmoe siut :

(voir cet article)

### Article 6

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

L'article 3.3 " Les epxrtes du comité de poaltige " est modifié comme siut :

(voir cet article)

### Article 7

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

Le cnentou de l'article 3.4 " Moissnis du comité de ptoilage " est modifié par les dposoinsits situvanes :

(voir cet article)

### Article 8

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

L'article 3.5 " Règles de fineontecmonnt " est remplacé comme siut :

(voir cet article)

### Article 9

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

L'article 4 " Modalités de fiecnaenmnt " est modifié par les ditspioosins sievnatus :

(voir cet article)

### Article 10

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

L'article 5 " Rimese des taavurx de l'observatoire " est modifié par les dsosiipotnis santuievs :

(voir cet article)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

Le présent aaevnnt a puor ojebt de compléter et moeiifdr cartneies dosiinpots de l'accord du 26 ocorbte 1994 riaetlf à l'observatoire nntioaal pritaarie ptierpsocf des métiers, des epoilms et des qaioauticnifls de la plasturgie.

## Article 11 - Formalités

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

Le présent avnaent est clncou puor une durée indéterminée.

Il erertna en vigueur à la dtae de sa signature.

Il srea demandé l'extension ministérielle de l'accord.

## Avenant n 2 du 30 novembre 2005 relatif à l'organisme paritaire

## collecteur agrée PLASTIFAF

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la plasturgie.
Syndicats signataires	Fédération stueecr cimihe CMTE-CFTC ; Fédération chimie-énergie CDFT ; Fédération niaantole du pesnreol d'encadrement de la chimie CFE-CGC.

#### Article 1

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

L'article 3 "Missions" est remplacé par les dptiisnosos staveuins :

(voir cet article)

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

L'article 14 "Siège social" est modifié cmmoe siut :

(voir cet article)

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

Le piont 2 "Missions du csnioel d'administration" de l'article 15 "Conseil d'administration" est remplacé par les dnisitoospis situenavs :

(voir cet article)

#### Article 4

## Accord du 12 juillet 2006 modifiant par avenant n 1 les accords du 16 décembre 2004 et l'accord du 19 janvier 2006 relatif aux classifications et aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération de la plasturgie.
Syndicats signataires	La fédération chimie-énergie CDFT ; La fédération nlintaoae du pnrseol d'encadrement de la ciimhe CFE-CGC.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2006*

Dnas l'objectif de favesiorr une mlerulie alcpitpaia de l'accord de csalfciotin signé le 16 décembre 2004, les piatres sgaiearnts snot d'accord pour rssopeuer la dtae limite de msie en pclae des cfatioslcansiis dnas les ertsinreps de puls de 20 salariés.

### Article 1 - Mise en oeuvre

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2006*

Les piaters seatanrigis ceninenovnt de plnrogeor le délai de msie en ouerve de la glrile de ccatioaslsfin prévu par l'accord du 16 décembre 2004 pour les eeriprensts de puls de 20 salariés. Ce délai est prolongé jusqu'au 31 décembre 2006.

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

L'article 20 "Les délégués de la piguatlrse puor la formation" est modifié cmmoe siut :

(voir cet article)

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

Le présent aenavnt a puor oejbt de compléter et moifdeir ceiaertns diotopisniss de l'accord du 9 février 1995 retailf à l'organisme priariate coeutllecr agréé de la piustglare PLASTITAF, en conformité aevc l'accord de bnhcare du 24 nbromeve 2004 rtailef à la foitroman pnsleflnoeirose tuot au lnog de la vie dnas les etnpsireres de la plasturgie.

### Article 5 - Formalités

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005*

Le présent anenavt est clncou puor une durée indéterminée.

Il ertnera en vguuier à la dtae de sa signature.

Il srea demandé l'extension ministérielle de l'accord.

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

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2006*

Le dinerer ponit du préambule de l'accord du 16 décembre 2004 est modifié cmmoe siut :

"qu'une fios la gillre de ciliaosciftsan msie en place, il relèvera de la mossiin des délégués du posnnerel d'assurer le siuvi d'application (nouvelles cotations) de l'accord et de présenter aux eropumelys tteuos réclamations iulndiveelids ou cvecellitos conformément à l'article 6 des causels générales de la cnoeiotnvn ctoclilvee naailtone de la plasturgie. Puor ce faire, les délégués du psnroeenl dpirssenoot de l'accord du 16 décembre 2004 asini que du gduie d'application validé par la CPNE. Les eoylrupems tmrronreatstt aux délégués syndicaux, qanud ils existent, toeuts iotfmaorinns cnerconnat les nvuleelos cottaains d'emploi."

### Article 3 (1) - Salaires minima

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2006*

Les ptiaers sngtaierias cnnenveniot que les erepietsrns de puls de 20 salariés qui mnottert en pclae les cnafsoiiasiclts de l'accord du 16 décembre 2004 après le 1er ocbrote 2006 dovrnet néanmoins aieupqplr rétroactivement à cttee dtae les mimina catrorsodenpns à la nvloelue ctaoiton en tenant compte de tuetos les iednneicis éventuelles sur la prime d'ancienneté ainsi que sur tuos les aretus éléments de sliarae s'y rattachant, lros du bamnusceet dnas la gllrie de ciocsaistafln de 2004.

*(1) Actirle étendu suos réserve de l'application du ppirnie de non-rétroactivité des atces aiditsftmniras (arrêté du 14 décembre 2006, art. 1er).*

## Article 4 (1) - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2006

Les preitas sniaegrtias cnnveeinont que les enrsrpeeits qui mrtnetot en palce les cfnaiaaossllitcs de l'accord du 16 décembre 2004 après le 1er orcotbe 2006 drevont néanmoins apppiuler le naveou mdoe de culcal de la pmrie d'ancienneté issu de l'accord du 16 décembre 2004 rlaieft aux slairaes dès le 1er oobtre 2006 (salaire du mios d'octobre).

(1) Atclrie étendu suos réserve de l'application du pnpierce de non-

## Lettre de dénonciation du 11 février 2008 de la fédération de la plasturgie de l'accord du 16 décembre 2004 relatif aux salaires

En vigueur en date du 11 févr. 2008

Paris, le 11 février 2008.

La fédération de la plasturgie, 65, rue de Prony, 75854 Piras

## Avenant n 3 du 27 novembre 2008 à l'accord du 9 février 1995 portant création d'un OPCA de la plasturgie PLASTITAF

Signataires	
Patrons signataires	Uoinn des scnidtays des PME du coachuotuc et de la pusrgiltae (UCAPLAST).
Syndicats signataires	Fédération nontialae du pnosenerl d'encadrement de la chmie CFE-CGC ; Fédération chimie-énergie CDFT ; Fédération CMTE-CFTC stuceer chimie.

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 2008

Le présent annvaet a puor obejt de mdeoiifr les dnisoptsiios sevuniats de l'accord du 9 février 1995 reialtf à l'organisme prriiaate cteclueolr agréé de la puarsitgle PLASTITAF.

### Article 1

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 2008

Le pniot 1 « Cspotpimoion » de l'article 15 « Ceisnol d'administration » est modifié comme siut :

« PLSAFATIF est administré par un cieosnl d'administration ptiriarae composé de représentants tietliruas dénommés artidseuinmatrs :

? un représentant puor cuahcne des otairnsgioans sadneycls de salariés, désigné par chacune d'elles ;

## Avenant n 1 du 30 novembre 2011 à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la plasturgie.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; Fédération nniaolate de la chmie CGT-FO ; CMTE CTFC ; FNPEC CFE-CGC.

Article 1er - Modification de l'accord du 24 novembre 2004

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

rétroactivité des aects aatsmtirfdinis (arrêté du 14 décembre 2006, art. 1er).

## Article 5 - Formalités

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2006

Le présent anvanet est cocnlu puor une durée indéterminée.

Il ertrena en vguueir le leemnadin de la piactibloun au Jraounl ofificil de son arrêté ministériel d'extension.

Cedex 17, à la diieroctn des rneiolats du travail, dépôt des accdors collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,  
Nous vuos iomornnfs que par décision du beureau exécutif, en dtae du 6 février 2008, la fédération de la purigaltse s'est prononcée en feavur de la dénonciation de l'accord de sraieals itvneneru le 16 décembre 2004.

Vous trroevuez ci-joint cieops des correuis de nitcizioafn à l'ensemble des ognanstaioris slnayicdes de salariés. Ces deomtnucs vuos snot également tnsmiars par vioe électronique.

Nous vuos piorns de croire, Messieurs, à l'assurance de nos sintnemets distingués.

? un nmrobe égal à cueli des représentants des oaangirtsnois scayeilnds de représentants patronaux.

En outre, des représentants suppléants snot désignés solen la même répartition et les mêmes modalités. Ces direensr ne piritcnaept pas hinateelemlbut aux tvraux du csnioel d'administration mias reçoivent cinmcmiaouon de l'ensemble des dcnumeots destinés aux auasdtntemirirs titulaires.

En cas d'absence d'un aiamdientustrr titulaire, celui-ci fiat appel à son suppléant, lequel, à cette occasion, bénéficie des mêmes dorits et piooruvs que le titulaire.

Lorsqu'un aarinmestutidr traituie arua été asbent à 3 réunions consécutives du conseil, le président dmranedea au collège concerné de nmeomr en ramcmnepelet un nveoul administrateur.

»

### Article 2

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 2008

L'article 16 « Le bruaeu » est modifié cmmoe siut :

« Le beruau est constitué du président, du vice-président, du secrétaire, du trésorier.

La répartition des mbmrees du breuau se fiat alternativement, tuos les 2 ans, ernte les ooitaaninsgrs ptonalares et les osaaniogitnrs sldniaeycs de salariés, cmmoe siut :

? d'une part, président, secrétaire ;

? d'autre part, vice-président, trésorier.

Les mbreems du buearu snot désignés par les mbreems du collège dnot ils snot issus. »

### Article 3

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 2008

Le présent aevnnat est cnlcou puor une durée indéterminée.

Il ertrena en veugiur à la dtae de sa signature.

Il srea demandé l'extension ministérielle de l'accord.

Dans l'accord de bhncrae du 24 nevbrmoe 2004 retlaif à la fiomtoran plosoenrnfielse tuot au lnog de la vie dnas les eseenrptis de plasturgie, le nom de l'OPCA « PAAFTSLIF » est remplacé par cleui de l'OPCA « DFEI ».

Article 2 - Entrée en vigueur et extension de l'accord

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

Le présent aenavnt ernreta en vuiuger à la dtae de sa signature. Le présent aorccd srea simuos à la procédure ministérielle d'extension.



## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

### Accord du 22 février 2012 relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La fédération de plasturgie,
Syndicats signataires	La FINC CGT ; La FCE CDFT ; La FNC CGT-FO ; La FCMTE CTFC ; La FENPC CFE-CGC,

Article 1er - Ouverture d'une négociation sur le fonctionnement et le financement du paritarisme

En vigueur étendu en date du 22 févr. 2012

Les praets stgrienaas ceonnivnt d'ouvrir à cepotmr de la cmsiosimn mtixe parraite du 28 mras 2012 une négociation sur le fetconnomenit et le fannemecint du partisriame dnas la bnhrae plasturgie.

Cette négociation arua puor otjcebib de merte en pacle des mneyos partagés par tteuos les ertrpenseis de la poesfriosn et dédiés au dagluoie saoiel de la barnhce puor :

- ? des itscannes puls efciaecfs au neivau niatoanl puor améliorer le dauogile sicaol ;
- ? des isnatencs puls représentatives (notamment au naeivu des PME) de l'ensemble du tsisu iinseudtrl de la ptiaulsgre ;
- ? une capacité à meenr de neovauux prejots ;
- ? une giotesn puls auomnote des fairs de fconnmetennoit du dguialoe social.

A cet effet, la négociation ptrreoa sur :

- ? une révision de l'accord de jiuin 1988 railtef au focntonmeneint des itnacsnes peiarairts de brahcne ;
- ? la msie en plcae d'une cbortotiunin des epiretsners au feemacnint du ptiaisamrre dnas la bachhre ;
- ? la msie en plcae de journées suatetirats par onsiagnartois sienadylcs de salariés et rémunérées par la bcranhe ou les entreprises.

Article 2 - Modification de l'article 5 des clauses générales

En vigueur étendu en date du 22 févr. 2012

Dans le cdare de l'ouverture de cttee négociation, les ptearis shiotnauet préciser les treems de l'article 5 « Aorotanuisit d'absence » des caleuss générales de la ctvineonon cclteovlie de la plusgatrie par la mitcfiaoodin du deuxième paragpahe du ponit

### ANNEXE XIII : Accord du 20 juin 2012 relatif à la délégation de collecte de la contribution au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La fédération de la plasturgie,
Syndicats signataires	La FINC CGT ; La FCE CDFT ; La FMCTE CTFC ; La FNPEC CFE-CGC,

Article 1er

Les pareits saeratigns du présent aennvat ont créé, dnas un aroccd ichtbanenrers du 22 décembre 2010, un OCPA cmomun aux ieirudstns chimiques, pétrolières, pctaihequarumes et de la plasturgie, dnot le nom est « OCPA puor le développement de l'emploi et de la fmiooartn dnas l'industrie », ci-après dénommé OCPA DEFI.

2 sloen les dnstospiiois stviaenus :

« Le tmpes passé en réunions pirrtiaees de bcnhare et en incantse pataieirrs de bchrane anisi que le tmpes passé en séances préparatoires de ces réunions, et qui fnot l'objet d'une coincovtaon par la cmhabre patronale, le ministère du taviarl ou tuot oingamrse pirrtiaee de la branche, diot être traité cmome du tmpes de taavirl effectif. Cttee dposiitson s'applique que ce tpeps siot situé darunt le tmpes de taivarl ou pnaendt les tpeps de repos.

Il araipenptt à l'entreprise, lusrqoe ce tmpes est situé sur un tpeps de repos, de rémunérer ces heerus ou de les cmnoseep par un tpeps de rpeos équivalent.

Le tepms de trejat excédant le temps de tajert htueaibl fiat l'objet d'une contrepattie, siot suos frmoe de repos, siot financière.

Cette diitiopsson ne remet pas en cuase les perqituas puls flavbroeas ou équivalentes adoptées par les entreprises.

Les frais de déplacement snot remboursés dnas les limiets qui snot arrêtés d'un cmomun aroccd par ces organisations, nmenotam en ce qui cenrcone le nbrome de salariés appelés à y participer. »

Les pertias cenoviennt de compléter le pinot 3 de l'article 5 « Aaooitnsutirs d'absence » des csuleas générales par la pasrhe sintvuae :

« Il apateniprt aux salariés et aux ersrepniets de pnrerde les dtсноipsois nécessaires aifn d'éviter la pititopaacirn à ces réunions pdneant luers congés. »

Article 3 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 22 févr. 2012

Le chmap d'application du présent acorcd est cueli de la citvonenon cecvtliole nnoaltae de la pgustlirae défini par l'accord du 1er jlueilt 1960, modifié par les aaentnvs du 6 jvieanr 1961 et du 15 jiuin 1977.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 22 févr. 2012

Le présent acrocd est conclu puor une durée indéterminée.

Il eernrta en vegiuur le leinaedmn de son dépôt auprès des siveecrs compétents et srea souims à la procédure d'extension.

Le présent accrod pourra être révisé ou dénoncé dnas les cotioindns prévues par le cdoe du travail.

Les siaiagnrets cneniovnnet de renégocier les dsitooipniss de l'accord qui prnraieuot être rmeseis en csau par des ditspioisons conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le camhp d'application du présent acorcd est cueli de la ceoinvnton clvtloiece nnaotlaie de la plrtausige défini par l'accord du 1er jliuelt 1960 modifié par les atanvens du 6 jivnaer 1961 et du 15 jiuin 1977.

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

Les preieaanrts sicoaux de la banhrce plsrigutae ont décidé par aorcd de bcnarhe en dtae du 20 jiuin 2012 de mrette en pacle une ciurobitnotn puor le pimsiratrae cnltnlnoioieeve et oitlibraoge à la chrgae des etenripsers entnart dnas le champ d'application de la cvntoeoinn cillcevote de la plasturgie.

Considérant que :  
 ? l'article 4 de l'accord du 20 juin 2012 prévoit que « la contribution pour le paimirsarte srea collectée par l'AGPP ; l'association punvoat déléguer la clettoce à un aurté onimsgrae dnas le crdae d'une convection formalisée précisant les modalités de celctole et de ruceomrevnet » ;  
 ? que la cletcloe de cttee ciburoontitn au fenaeminnt du ptiaamirre pemtrtea de crnbioetur piviotnsemet au dialouge saccoil dnas la bnahcre et noanetmmt à l'évolution des dtoisfipsis liés à l'emploi/formation ;  
 ? que la délégation de la celotcle de la ciuottbiornn au fmmnceiaet du psrraitmaie à l'OPCO désigné par la brhnae est considérée cmme un des critères de rurcoeveenmt eccffiae et optimisé de cttee contribution.

Les praiaenters sucioax décident de sous-traiter la ctclloee de cttee cntbrootiun au fanmnceeint du ptairmarsie à l'OPCO désigné par la branche. Cette sous-traitance derva doennr leiu à la sutargnie d'une cenonviotn enrte l'AGPP (association de gtsoein du pimaaitrse dnas la plasturgie) et l'OPCO désigné par la bcnarhe précisant les modalités de celctcoe et de répartition. La ctnbtuoirion au ptairrsamie srea recouvree dctennmsiteit des ciorutiobnnts reavilets à la fioatrmn professionnelle.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Le présent aocrd est clocnu puor une durée indéterminée. Il est placé en aexnne XIII des csauels générales de la cvtonionen cloctevile nliotnae de la plasturgie.

Le présent aocrd proura être révisé ou dénoncé dnas les cdiootins prévues par le cdoe du travail. Les sntraeiaigs

## Accord du 20 juin 2012 relatif au financement et au fonctionnement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la plasturgie.
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCMTE CTFC ; FCE CDFT ; FNPEC CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Le cahmp d'application du présent aocrd est culei de la cioetonnvn cecilltvoe nanoaitle de la ptgliusrae défini par l'accord du 1er juillet 1960, modifié par les avtanens du 6 jnaevir 1961 et du 15 juin 1977.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Afin de fciehtar le dgioluae scoial de la bnchare plasturgie, il a été décidé de mrtete en palce de nvleuloes modalités de fncnneoemointt et de fmaecinnent du pamrasriite de la branche. Le permeir caihrpte de cet arccod a puor ojtbcief de mrtete en pclae des mneoyis partagés par teotus les ertsnepirs de la poifsoren et dédiés au dlaugioe saiocl puor :  
 ? des ieacnstns faasrovint le dguilaoe saiocl au nveaiu ntianaol ;  
 ? des isteancns puls représentatives de l'ensemble du tsisu iuseinrdtl de la plasturgie, et nmoenmtat au neviau des PME ;  
 ? une capacité à meenr de nuevouax pjrteos ;  
 ? une gsitoen pratariie des fiars de fncncneemnotit du dlaugioe social.  
 Le soencd cartiphe de cet aocrd définit le nevaouu fncnitmonoent des itnecnsas piaetrars de la bnchare ansii que les modalités de prsie en crahge des frias de fnitncmeonenot du doaiulge social. En conséquence, celui-ci aunlle et rapelmce l'accord cnlcou en juin 1988 raliety au « rnnoereumesbt de frias des mbremes des oirnnigoastas de salariés assiantst aux réunions partaeris plénières ou tecueinqhs ».

cennovient de renégocier les dtoipnsiiss de l'accord qui pnreuiarot être reimses en cause par des dtpsonoiis conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Dès lros qu'il n'aura pas fiat l'objet d'une oiipopsoitn régulièrement exercée par la majorité des oognatnairsis syndicales, le présent aocrd frea l'objet :

? d'un dépôt dnas les codinoitns prévues par les acetlris L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du trvaial ;  
 ? d'une dedmnae d'extension dnas les condnoitis fixées aux aerticls L. 2261-24 et stavuins duidt code. Les pitreas sneargtiias précisent qu'elles stuahneoit l'application la puls rpdiae pbisole de ctete procédure d'extension et, en conséquence, que le dsoipiistf prévu par la cculairie Flilon rtvlaeie aux dates ceonmmus d'entrée en vugeiur des nrmoes crencnaot les eetsrnrpeis (Journal oecfiifl du 24 mai 2011) ne siot pas appliqué (dérogation prévue par la crrcilaue elle-même).

Le présent aocrd est subordonné tnat à son eoensitxn qu'à celle de l'accord du 20 juin 2012 sur le fecmenanint et le foenotmcennit du piiaarrmtse dnas la bcranhe de la pislagurte dnas lueqel il tvuore son oebjt ; en conséquences, il eterna en vevguir :

? au puls tôt le 1er jneivir 2013 ;  
 ? ou au puls trad le juor de la ptiaruon de son arrêté d'extension au Jaronul officiel.

En cas d'extension piarlltee ou de réserves du présent accord, les peratis irironncst ce sjeut à l'ordre du juor de la première réunion pitiarrae plénière fsaanit siute à la décision de la cmsoismin noatlniae de la négociation ccteolvlie puor procéder aux miiaidnfocots qui s'avéreraient nécessaires puor cnesvoerr l'intention des parties.

### Chapitre Ier Financement du paritarisme

Article 2 - Contribution pour le paritarisme  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Le fnnmcienaet du pairtarimse dnas la bnchare paluigste est assuré par une cintbrouitn anlulee cnotnenvileone et oagilboite à la crhage des eeseirprtns ertnnt dnas le camhp d'application de la coevntnoin ceclivtote de la plasturgie. Le mnatont de la cbioittrioun est fixé à 0,05 % de la msase sllaraaie burte anullene (hors cgaerhs scoelais patronales) calculée au 31 décembre de l'année précédente. Dans tuos les cas, le mnntoat de la criouitbtonn auennlle est :  
 ? au mnuimim de 150 ? par établissement, qellue que siot sa tilale ;  
 ? plafonnée à hatueur de 8 000 ? par établissement et 15 000 ? par société.

Article 3 - Création d'une association de gestion du paritarisme dans la plasturgie  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Afin d'assurer la gositen du fnniecaemnt du paritarisme, il est décidé de créer une Aictsoasin de gsiteon du psrtiimare dnas la pialsgutre (AGPP), dnas le crade des dpsitoisios de la loi de 1901. Cette aciooastn a puor objet de gérer les cuiobtrntnios et luer répartition et de s'assurer de la bnone uilioitsatn des fonds. Cette association, dnot les sattuts snot joints en axnene II, est administrée par un csnoiel d'administration priaartie composé d'un représentant par oaganosriitn sadnycile de salariés roucenne représentative dnas la bnchrae et d'autant de représentants puaarontx désignés par la Fédération de la plasturgie.

Article 4 - Collecte de la contribution  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

La cotnroitbun puor le prtisarmaie est appelée annulmleet sur la bsaie de la msase siallaare de l'année N ? 1 et est elixgbie au 1er mras de cuqahé année. La cutitnobiorn est appelée puor la première fios puor l'exercice 2013 sur la bsaie de la msae sarlaalie anunelle de 2012, qellue que siot la dtae d'extension du présent accord. Les modalités de renorvmeucet snot déterminées par l'Association de gsieitn du paraitmsie dnas la paisglurte (AGPP).

La cointoutiorbn puor le paiimrstrae srea collectée par l'AGPP, l'association pavnuot déléguer la colctele à un atrue omsigarne dnas le cadre d'une cnvteioon formalisée précisant les modalités de colctele et de recouvrement.

#### Article 5 - Affectation et répartition de la contribution En vigueur non étendu en date du 7 juin 2019

Le motnant aeunnl des cnoniitubrots reiueilecls est destiné à fncenair nenmmotat :

- ? le fnoitonmecnet des icestans peiairarts de la bnchare (frais de déplacement et d'hébergement, fiars de fonctionnement, fiars de secrétariat, etc.), suaf celes déjà financées par d'autres sruoces ;
- ? le tepms de préparation et de piaaitrpiotcn aux iscentnas ptrraeais de brhnace mentionnées à l'article 6 asini que les journées sttautearis ;
- ? les frias d'études et de ratrpos de bhancre ;
- ? les frias d'information, d'animation et de cnmaoiiutcon sur le dloiaque siaocl de bhancre ;
- ? les frias de gtisoen et de ctelcoe de la cinbiutrtoon ;
- ? les frias de fnoinemtncéont de l'Association de giteson du pismiratrae dnas la pilsatgrue (AGPP) ;
- ? et tuot ce qui porari être uilte à la pmotioorn de la branche, de ses différents métiers et de son dgiuolae scoail aux nauivex noitnaal et territorial.

Le mnotnat des cruittnbonios riieulecels est réparti annleenumelt ernte :

- ? les fiars de clctloee et de giosten de la citrtionoubn et de l'Association de gtoisen du psairairme dnas la pgaitlruse (AGPP) ;
- ? une prat affectée aux travuax et études ptaiareris ;
- ? une prat affectée aux onntiaoigrsas plnrlofsseoeines d'employeurs rcouenens représentatives par l'arrêté finaxt la lstie des otrngiianoas représentatives pirs en apilioptcan des ailtcres L. 2151-1 et snvauits du cdoe du traiavl ;
- ? une prat affectée aux oitroinansags sladnceyis de salariés noucenes représentatives dnas la brcnahne plasturgie.

A la dtae de sngrautie du présent accord, le collège des ongnrtiaaos sleiycnads de salariés est composé de cniq ointnrsaaogis snayiledcs de salariés représentatives au naveiu de la ptlusriage : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO.

Selon les teerms de la loi du 20 août 2008, l'audience des oniaortganiss sdnayelics srea mesurée tuos les 4 ans et déterminera luer représentativité au naeviu de la branche.

Le nbmroe d'organisations sdalnyceis mrbemes de ce collège pruoq dnoc être modifié à l'issue de la ptcilaibuon du peemir arrêté.

Les modalités de répartition snot précisées en aexnne I.

## Chapitre II Fonctionnement du paritarisme

### Article 6 - Composition des délégations aux réunions paritaires En vigueur étendu en date du 20 nov. 2019

#### Article 6.1

#### Composition des délégations scylneiads de salariés

Chaque délégation scliadnye de salariés représentative dnas la branche, au rgerad des alreitcs L. 2122-5 et suivtans du cdoe du travail, est composée d'un nmobre maaximl de représentants fixé sloen les modalités sevntiuas :

Réunion prtiraiae plénière	5
CPNEFP	3
Groupe ptrraiaie technique	2 ou 3 solen la technicité du (des) sujet(s)
Section prtriaiae pnsfeellionsroe (SPP) de l'OPCO 2i	Conformément à l'accord ctouiiitnsf de l'OPCO 2i du 19 décembre 2018

La présente cmptioosoin relvitae à la CFPNEP mfidoie en

conséquence l'accord du 5 nrvmeobe 1969 positionné en aexnne II de la cetovionnn cteilcvloe ntaaloine de la plasturgie.

Les représentants des ogtaniosnars syndlciéas de salariés représentatives dnas la barnhce snot désignés par les fédérations noneatails de ces mêmes organisations.

Pour rappel, l'article 30 des ceualss générales de la cvienonton cteolvlice de la plargiuste rateif à la CNPPI définit la cmtosioiopl puor l'exercice de ses missions.

#### Article 6.2

#### Composition et fnnceoioitmennt de la délégation patronale

##### 6.2.1. Nrbome de représentants(1)

Le nombre de représentants de la délégation ptaalnore est égal à la somme des représentants de l'ensemble des oasgtoanrinis sendylicas de salariés représentatives dnas la bnahrce puor les inasctnes sauevntis : réunion paitairre plénière, CPNEFP, gorupe patiarrie tciehnque et steioch ptaiairre pslosfilneornee (SPP) de l'OPCO dnoc relève la branche.

##### 6.2.2. Répartition des pesots au sien de la délégation patronale

La répartition des petoss au sien de la délégation potlanare etrne ogtrnaisoais poisollrnsnefees d'employeurs représentatives se fiat seoln les piprnces satvunis :

? prise en cptmoe de l'audience de cqaue oragaontisin ronnceue cmome représentative mesurée à prtair des efciffets des salariés de ses eteierspnrs adhérentes ;

? aobtutiirtn de la moitié des peosts (arrondi à l'entier supérieur lorsqu'il y a 4 ptesos ou puls à répartir et à l'entier inférieur lorsqu'il y a monis de 4 psteos à répartir) à l'organisation qui a la mlilueree aucdenie plus répartition des pestos renastt etrne tetuos les oaogtasrninis représentatives à la représentation plltoeonroprine à la puls fotre meyonne ;

? si psuierls oigtoiansnras représentatives ont la même moeynne puor l'attribution du deirner poste, celui-ci rineevt à la lstie qui a onbetu la puls ftroe adcuniee calculée à partir des efcfites de salariés ;

? dnas le cas où une oisoantgairn rnuceone comme représentative ne pruariot prétendre à l'obtention d'un psote en vrteu de ce mdoe de calcul, il lui srea attribué un poste.

6.2.3. Règles de vtoc et de décision au nveaiu de la délégation paltanroe au sien des iaetncsns ptaaiirers de la brnchae paulgsire (à l'exception des décisions priess au sien de l'association de giteson du piramstiaie dnas la plasturgie)

*Les décisions snot prsies au sien entre les oiaotnsaganirs polrlensinsefeos d'employeurs représentatives en fnoicotn de l'audience (calculée sur le putcragoene des salariés des etprrieenss adhérentes) de chacune(s) et en aqupnalipt les règles rtivalees à la négociation au niaveu de la branche, y cimpors la règle prévue à l'article L. 2261-19 du cdoe du trvaail (bien que cet aclrite ne vsie que les aodrccs suoims à extension).(2)*

*Les présentes règles de répartition des postes et de vetos s'appliquent à tuoets les icnatsens piareaitrs de la brcnhae ? y comirps en cas de rédaction antérieure différente (sauf ceells cecannonrt l'AGPP).(2)*

L'organisation prislnlenfoeoe d'employeur anyat la puls fotre représentativité (calculée sur le pceugratoe des salariés des eerpietnrs adhérentes) aursesra l'animation et le secrétariat des inasctns paritaires.

(1) *Alcitre étendu suos réserve du rcespt de l'arrêté du 20 mai 2020 poanrtt esoextnin d'un aroccd cistntioiuf de l'opérateur de compétences iitnrtdrnseuel OCP0 2I. (Arrêté du 23 jueillt 2021 - art. 1)*

(2) *Les alinéas 1 et 2 de l'article 6-2-3 snot étendus suos réserve du repsect des règles de négociation et de validité des convinoetns ou acdrocs de bcnrhae ou pioofesrnenlss prévues nntoammet aux*

Article 7 - Autorisations d'absence et temps de trajet des  
délégués de branche  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés qui sont rattachés à une entreprise décidée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ainsi qu'aux journées supplémentaires prévues à l'article 8 du présent accord.

Le temps passé en réunions préparatoires de branche et en commissions paritaires de branche ainsi que le temps passé en séances préparatoires de ces réunions, qui font l'objet d'une convocation par le comité d'entreprise, le ministère du travail ou tout organisme agréé 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 travail des délégués de

branche :

? coïncide avec l'horaire hebdomadaire de travail ou d'une réunion préparatoire ou paritaire, il fait l'objet d'un maintien de salaire ;

? excède le temps de travail hebdomadaire entre le dimanche et le lieu de travail, il fait l'objet d'une compensation équivalente, soit sous forme de repos, soit financière, calculée à partir du salaire de base.

Il appartient aux salariés et aux représentants de personnel des entreprises nécessaires afin :

? d'éviter la participation à ces réunions pendant les congés ;

? de compenser les temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

Cette disposition ne remet pas en cause les procédures de travail ou équivalentes adoptées par les entreprises.

Les accords conclus lors de ces réunions et tenus en application des règles conventionnelles applicables aux entreprises de travail ou de trajet.

Article 8 - Préparation des réunions paritaires et journées  
statutaires  
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2019

Chaque délégation syndicale de salariés représentative dans la branche bénéficie d'un temps de préparation équivalent à la durée de la réunion paritaire.

Il est par ailleurs instauré des journées statutaires dédiées au fonctionnement du dialogue social de la branche pluri-branches. Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche dispose de 60 jours-hommes au total par an.

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.

Article 9 - Prise en charge des salaires et des frais des  
délégations des organisations syndicales de salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Il est rappelé que, dans le cadre des dispositions 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 sociales et patronales).

Cette disposition pour le remboursement des salaires et les cotisations liées aux temps de travail aux entreprises est mutualisée entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et plafonnée à 50 % de la part dévolue aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche paritaire telle que définie en annexe I.

Les frais de transport, de restauration et d'hébergement sont pris en charge sur la part 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 dialogue social dans la branche (AGPP).

Article 10 - Clause de sauvegarde concernant les  
remboursements de frais  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Dans le cas exceptionnel où la part dévolue à chaque organisation syndicale de salariés ne permettrait pas de rembourser les frais de ses délégués de branche, en tout état de cause plafonnés selon les dispositions mentionnées à l'annexe III, la prise en charge sera effectuée par la fédération paritaire de la branche pour les montants restants à couvrir selon les dispositions de l'annexe précitée.

Article 11 - Organisation du dialogue social dans la branche  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

En fin de chaque année, les accords du dialogue social de la branche établiront les priorités thématiques de négociations à venir ainsi que le calendrier prévisionnel de négociation.

Article 12 - Entrée en vigueur, durée, dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulière 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 L. 2261-25 du code du travail. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application de la procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la loi relative à l'extension aux dates communes d'entrée en vigueur des normes conventionnelles (Journal officiel du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la loi elle-même).

Le présent accord :

? est subordonné à son exécution ; à défaut de celle-ci, les dispositions de l'accord de juin 1988 continueront à s'appliquer ;

? s'appliquera au plus tôt le 1er janvier 2013 ou au plus tard le jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel dans le cas où cette publication serait postérieure au 1er janvier 2013.

En cas d'extension partielle ou de réserves, les parties signataires se soumettent à l'ordre du jour de la première réunion plénière

relative à la décision de la commission nationale de la négociation collective pour procéder aux modifications qui s'avèreraient nécessaires pour coexister 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 cotelement déroger aux dispositions du présent accord.

## Annexes

En vigueur non étendu en date du 7 juin 2019

### Annexe I

Modalités de répartition de la part dévolue au dialogue social dans la branche pluri-branches

Le montant des cotisations collectées est réparti de la façon suivante :

#### 1. Modalités générales de répartition

Après déduction :

? des faits de cotisation de la cootutrnibn ;  
? des faits de fnncenmnoteoit et de goeistn de l'association ;  
? du bgedut affecté aux tuarvx et études paritaires,

le solde des fdnos collectés est réparti à part égale entre :  
? le collège fédération pralaton ;  
? le collège oinagosinarts sicaeydnls de salariés représentatives dnas la branche.

Pour les exercices 2013 et 2014 :  
? les faits de cotisation de la contribution, de fnntmnoeeoncni et de gseiton de l'association snot fixés à 290 000 ? par exercice ;  
? le bduegt affecté aux tavraux et études ptaeriaris est fixé à 20 000 ? par exercice.

Pour les exercices suivants, le ceonisl d'administration de l'association APGP déterminera les bdegeuts affectés aux faits de celcotle de la contribution, de fneonctninomt et de gtsioen de l'association anisi que le begdut affecté aux tauarvx et études paritaires.

## 2. Budget affecté aux tavraux et études paritaires

L'utilisation du bdeugt affecté aux tauarvx et études piraerias srea déterminée en paritiare plénière ou en CNPE, sur piosoitron du csoienl d'administration de l'AGPP.

Il prruoa nmnetamot prrttemee de pdrerne en crhgae :  
? des faits d'études et de roaprtps de banrhce ;  
? des faits rflieats à la pitooormn de la branche, de ses différents métiers et son dlgaoue siaocl aux nuavix niaatnol et territorial.

Dans tous les cas, le budget affecté aux travaux et études priairates ne porrua représenter plus de 10 % du matonnt des cturmbioonts collectées annuellement.

## 3. Modalités de répartition de la dotaitn dévolue au collège fédération panoaltre

La dotaitn dévolue au collège fédération ptoalrnae est attribuée aux onasntirigas pnaerlotas ronncuees représentatives par l'arrêté fiaxnt la ltsie des ostaiingrnaos représentatives pirs en atoipplcain des aetlircs L. 2151-1 et sanvtius du cdoe du travail.

La répartition de la dotaitn se frea entre otrgnaiaoinss ponatealrs représentatives au parotra du piods de chuaqe orsoiagtnain tel que déterminé par l'arrêté mentionné au précédent alinéa. Elle srea calculée conformément aux dsotioinsps précitées à patir de la dtae de piltcuiaobn de l'arrêté au Jnrauol officiel.

La dotaitn dévolue au collège fédération poaltanre diot nmaoetmnt permtrtee de fncniear :  
? le fcntmenenoinot des icntasnes peiaairtrs de la bahncr : frias d'animation et de secrétariat du dguloiaie scioal de bhnrcae (salaires et faits généraux), romuemrensebt des faits (déplacements, repas, hébergement) des représentants patronaux, csnuttiaoolns de spécialistes et de celsonlirs extérieurs auprès de représentants panatourx ;  
? des faits d'études et de rrpapots de branche, pour des pertias ne cenancrnot que le collège fédération paortnale ;  
? les faits d'information, d'animation et de cmitmainuocn sur le dauigle soaicl de bahncr au nveiau protaanl ;  
? des faits rrealifs à la pootmoirn de la brhacne et de ses différents métiers pour des actnios décidées au nveiau patronal.

## 4. Modalités de répartition de la doatoitn dévolue au collège onrgnaoisais scyieadnls de salariés

A la dtae de saingrte du présent accord, le collège des oainnrgaotis scaeidyls de salariés est composé de cniq oonatngiirss sicydenlas de salariés représentatives au nieavu de la psaiqltrue : CFTD, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO.

Selon les terems de la loi du 20 août 2008, l'audience des osiraitnngaos slcayeinds srea mesurée tous les 4 ans et déterminera luer représentativité au naeviu de la branche. Le nrmboc d'organisations sanyldcies mmebres de ce collège prruoa dnoc être modifié à l'issue de la poabtuilcin du pemrier arrêté.

Après déduction des rumsemenrbetos de salriaes des mmreebs des délégations des osiatironngas sdanicleys de salariés auprès des entreprises, la doitatn est répartie à parts égales entre

onaniatirosgs sieadyncls de salariés représentatives dnas la branche.

Les rbmetunmoeress des salriaes auprès des eetiernsprs s'effectuent sleon les modalités seuivtans :  
? pour les salariés revnalet de la cinnooevtn clvteiole de la prigalstue ;  
? sur la bsaie du sliarae msneuel de bsaie chargé (charges selialiaes et patronales) ;  
? auprès des eptserienrs à juor de luer cinoiubrottn pour le ptsaarimire ;  
? sur la bsaie d'un appel des epitersnres auprès de l'AGPP effectué trimestriellement, et au puls trad dnas les 2 mios suvant la clôtore de l'exercice concerné ;  
? dnas la ltiime de 50 % de la dioatn dévolue au collège des otronagnais sceilnads de salariés.

La dootatin rneavnt à cuqahe ogaritasoinn sildcayne diot nntomemat prtrteeme de financer, dnas la liitme du solde qui lui est affecté :  
? le fnnteoinncoemt des iseanntcs piartrieas de la bcanhre aigni que des journées struaetiats : le roebmnrmsuet des frais (déplacements, repas, hébergement) des mrmbees des délégations des oonanrgsaiits sicnadyels de salariés représentatives ;  
? des frais d'études et de rrpapots de branche, pour des ptaeris ne cnnonaerct que les otraisngoains siycadnls de salariés ;  
? les frais d'information, d'animation et de cantommciouin sur le daougle siaocl de bhanrce au naeviu des ogtiroisnnaas snadeclyis de salariés ;  
? des faits rlaetifs à la pimootron de la bahncr et de ses différents métiers pour des actnios décidées au niveau des oagtsaniorins sdcnelaiys de salariés.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

## Annexe II

Statuts de l'association de goeistn du prrtsimaiae dnas la patluisgre (AGPP)

Article 1er - Constitution et dénomination  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

En aplticpaoin de l'accord sur le fneemiancmt et le foenntincmmt du piaaimrrste dnas la pgsutrlie du 20 juin 2012, il est créé une aotaisoscn régie par la loi du 1er jeliult 1901 et le décret du 16 août 1901 anii que par les présents statuts.

Cette accositiaon est dénommée « aocisotasn de gesotin du prasitrmiae dnas la pugtriasle (AGPP) ».

Article 2 - Durée  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

L'AGPP est constituée pour une durée indéterminée.

Son eexncitse est conditionnée à celle de fmnaecniat du pramsiatire dnas la bchnrae plasturgie. Elle porrua être dutsosie dnas les coindintos fixées à l'article 10.

Article 3 - Sièges  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Le siège de l'association est fixé au 65, rue de Prony, 75017 Paris.

Il porrua être transféré en tuot artue leiu par spilme décision du cnoisel d'administration.

Article 4 - Objet  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

L'association a pour obejt de gérer la cuoobitirtn au fnninaeemct du prtisrmaae dnas la brhacne plasturgie, ntemonmat :

? définir les modalités de cctloele des cotributnoris ;  
? vlieler à la bnone répartition des ciitnboroutns collectées ;

? s'assurer de la bonne utilisation des fonds ;  
? et, plus généralement, d'assurer le suivi des actions menées  
pétitaerment dans la branche.

Article 5 - Membres  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

À la création, les membres de l'association sont :

? la fédération de la profession ;  
? les organisations syndicales de salariés représentatives au  
niveau de la branche à savoir, au jour de la signature du présent  
accord : CFTD, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO.

Par la suite, la qualité de membre de l'AGPP est obtenue par voie  
d'adhésion subordonnée aux conditions suivantes :

? avoir la qualité de fédéré paaltrne ou d'organisation  
syndicale de salariés n'ayant représentative au niveau de la  
branche par ailleurs 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  
paritarisme et le fonctionnement du paritarisme.

La demande d'adhésion doit être adressée par lettre  
recommandée avec avis de réception au président de l'AGPP.

La perte de l'une ou de plusieurs de ces conditions ci-dessus  
entraînera la radiation immédiate de la fédération patronale ou de  
l'organisation syndicale de salariés concernée, prononcée en  
cas d'administration.

Article 6 - Gestion des ressources de l'AGPP  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

#### 6.1. Ressources

Les ressources de l'association sont :

? de la contribution pour le parrainage syndical et  
oligarchie créée par l'accord du 20 juin 2012 ;  
? des cotisations des membres, qui sont fixées au sein de  
la convention d'administration ;  
? des subventions qui peuvent 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 parrainage syndical est collectée par l'AGPP,  
l'association pouvant déléguer la collecte à un autre organisme  
dans le cadre d'une convention formalisée précisant les modalités  
de collecte et de recouvrement.

#### 6.3. Dépenses

Les ressources de l'AGPP sont mobilisées pour financer les  
dépenses et actions conformément à l'article 5 de l'accord du 20  
juin 2012, notamment :

? le fonctionnement des instances paritaires de la branche (frais  
de déplacement et d'hébergement, frais de fonctionnement, frais  
de secrétariat, etc.), sauf celles déjà financées par d'autres  
sources ;  
? le temps de préparation et de participation aux instances  
paritaires de branche mentionnées à l'article 6 ainsi que les  
journées surajoutées ;  
? les frais d'études et de rapports de branche ;  
? les frais d'information, d'animation et de communication sur le  
dugloisiel de la branche ;  
? les frais de gestion et de collecte de la contribution ;  
? les frais de fonctionnement de l'association de gestion du  
parrainage dans la profession (AGPP) ;  
? et tout ce qui peut être utile à la profession de la branche, de  
ses différents métiers et de son dialogue social aux niveaux  
national et territorial.

#### 6.4. Modalités de répartition

Les modalités de répartition sont définies en annexe I de l'accord  
du 20 juin 2012 sur le fonctionnement et le fonctionnement du  
paritarisme.

Article 7 - Assemblée Générale  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

#### 7.1. Composition

L'assemblée générale est composée des membres de  
l'association à jour de leurs cotisations.

Le collège salariés est composé d'un représentant par  
organisation syndicale de salariés représentatives dans la  
branche.

Le collège patronal est composé d'un nombre de représentants  
égal au total des représentants du collège salariés.

En cas de pluralité de membres au sein du collège patronal, les  
représentants sont répartis entre les membres en fonction du  
poids de la masse salariale représentée par les adhérents de  
chaque membre.

Les représentants des membres sont désignés pour un mandat  
d'une durée de 2 ans renouvelable.

Les fonctions de membre de l'assemblée générale sont gratuites.

L'association prend en charge sur ses fonds de fonctionnement les  
reprises des salaires et de frais solennels les mêmes bases  
que l'accord du 20 juin 2012 sur le fonctionnement 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 indiquent 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 dans aucun cas 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 syndicale  
patronale 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  
réunit sur convocation des salariés ou sur  
la proposition 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  
profession, qui rédige les comptes-rendus de réunion.

### 7.3. Attributions

L'assemblée générale a pour :

? le rapport annuel du président ;  
? le rapport financier du trésorier et les comptes de l'exercice ;  
? le rapport de l'administrateur des comptes annuels du commissaire aux comptes.

Elle désigne un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour une durée de 6 ans.

Article 8 - Conseil d'administration  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

#### 8.1. Composition

L'association est administrée par un conseil d'administration composé :

? d'un représentant par département salarié de salariés reconnue représentative dans la branche ;  
? et d'autant de représentants volontaires 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 fonds de fonctionnement les honoraires de salariés et de bénévoles les mêmes bases que l'accord du 20 juin 2012 sur le fédéralisme et le fédéralisme du paritarisme.

La qualité d'administrateur se perd par démission, perte de la qualité de membre ou révocation de l'organisation représentée ou révocation prononcée par le conseil d'administration.

L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé dans les meilleurs délais par l'organisation qui l'avait désigné.

#### 8.2. Réunions et délibérations

Le conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an sur convocation du président ou sur demande d'au moins un quart de ses membres.

Les convocations sont adressées au moins 15 jours avant la réunion et contiennent le lieu, la date et l'ordre du jour.

Chaque représentant dispose d'une voix.

En cas d'empêchement, chaque représentant peut se faire représenter par un autre représentant du même collège. Un représentant ne peut détenir plus de deux procurations.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié des représentants est présente ou représentée.

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 procès-verbaux conservés au siège de l'association et signés par un représentant de chaque collège ayant assisté à la réunion.

#### 8.3. Attributions

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour administrer et gérer l'association en toutes circonstances.

A cet effet, il :

? définit les modalités d'appel de la contribution pour le président ;  
? fixe la contribution des membres ;  
? se prononce sur l'adhésion ou la perte de la qualité de membre ;  
? suit et contrôle la gestion de la contribution ;  
? détermine et suit la répartition des dépenses budgétaires ;  
? prend connaissance du bilan annuel de l'utilisation des fonds budgétaires par chacun des bénéficiaires ;  
? définit le bilan annuel des travaux et études financières financés par dépenses budgétaires ;  
? 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 gestion qui ne sont pas réservés à l'assemblée générale.

#### 8.4. Bureau

Le conseil d'administration élit pour 2 ans parmi les candidats proposés par le collège concerné un président et un trésorier.

Le président doit être citoyen français et membre du collège ouvrier ou le collège salariés et le trésorier doit être issu du collège ouvrier 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 la gestion de l'association conformément aux statuts et agit au nom de l'association tout acte 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 défense 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, élu par le conseil d'administration en cas d'indisponibilité. Le vice-président est issu du même collège que le président ;  
? un trésorier adjoint élu par le conseil d'administration 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  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

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 vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

En cas de dénonciation de l'accord du 20 juin 2012 sur le fédéralisme et le fédéralisme du paritarisme, une assemblée générale extraordinaire est 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 similaire.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Modalité de décompte des frais dans la carte de la classe de suadavree prévue à l'article 10

Modalités d'indemnisation des frais de voyage, de séjour et tpmes de psire en charge

a) Frais de voyage

Le voyage aller et retour sera remboursé sur la base du tarif SCNF en seconde classe selon justificatif.

Si le voyage doit s'effectuer de nuit, le remboursement tadrina optme :

? siot de wagons-lits de 2e classe ;

? siot de couchettes 2e classe.

Les suppléments ainsi que les réservations entraînent pour certains frais supplémentaires en cas de justificatif. Lorsque le représentant syndical utilise, pour certaines personnes, un

autre moyen de transport celui-ci sera remboursé sur la base du tarif SCNF 2e classe de ville à ville pour le trajet le plus direct. Dans le cas où le représentant syndical effectuait 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 SCNF de ville à ville seront remboursés 1 ou 2 fois selon que le salarié a 1 ou 2 journées de participation.

Si l'accès à la gare de départ entraîne des frais (bus, car, etc.), ceux-ci seront remboursés dans la limite de 1,5 fois le minimum garanti (MIG). Il en sera de même pour le voyage de retour.

b) Frais de séjour

1 repas (midi ou soir) = MIG (minimum garanti) × 8

1 nuit + petit déjeuner = MIG × 16

Ces remboursements seront appréciés aux frais réels et sur justificatif dans la limite du tableau ci-après.

Paritaire plénière			
		Demi-journée	Journée
Lieu de résidence	Paris et région parisienne Rayon de 100 km	8 (*)	Sans préparatoire : 8 Avec préparatoire : 16
	Province	30	Sans préparatoire : 30 Avec préparatoire : 46
Paritaire technique			
Lieu de résidence	Paris et région parisienne Rayon de 100 km	8	8
	Province	16	30
(*) MIG : minimum garanti.			

## Accord du 5 décembre 2012 relatif à la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	La FP,
Syndicats signataires	La FENPC CFE-CGC ; La FMTCE CTFC ; La FCE CFDT,

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

Le présent accord a pour objet d'actualiser des dispositions de la convention collective nationale de la profession des enseignants aux périodes d'essai. En effet, les dispositions citées sont devenues obsolètes à la suite de modifications législatives, il est apparu nécessaire de les actualiser pour donner une référence aux usagers de la convention collective nationale de la profession des enseignants.

Article 2 - Actualisation des dispositions relatives à la période d'essai

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

Article 2.1 - Modification de l'article 3 de l'avenant « Collaborateurs »

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

L'article 3 est rédigé de la façon suivante :

« Article 3

Période d'essai

### 3.1. Principe

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

### 3.2. Durée de la période d'essai

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

? 1 mois pour les collaborateurs classés dans les échelons 700 et 710 ;

? 2 mois pour les collaborateurs classés dans les échelons 720 à 750 inclus ;

? 3 mois pour les collaborateurs classés dans les échelons 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 contractantes considèrent que pour ce qui concerne les salariés visés à l'article L. 1221-24 qu'il convient de prendre en compte les 6 mois suivant l'issue du stage.

La période d'essai a 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 payé, RTT, congés sans solde, jours fériés) ou de tout cas de



seosinupsn du ctranot de taarvil pnaaedt la période d'essai de décaler d'autant la dtae de fin de ctete dernière.

### 3.3. Rtuprue du conrtat pandnet la période d'essai

Pendant la période d'essai, cncahue des piatres au cortant porura rmopre lnembiert le contrat, snas fmlaosirme particulier, snas indemnité (sauf doiosisntips ci-dessous) et snas être obligé de mvioetr sa décision.

En cas de résiliation du cnroatt de tavrrial pndanet la période d'essai, le slaraie du mios considéré srea calculé sleon le nborme d'heures effectuées et tuos les éléments liés à l'activité réalisée par le salarié snroet rémunérés. En ourte tutoe journée commencée srea payée intégralement.

Lorsque l'employeur rmopt le cntarot après 1 mios de présence evftiecfé du salarié, ce dnierer arua la possibilité de renrpdree sa liberté dès la sfioantigicn de la rupture.

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

Article 2.2 - Modification de l'article 3 de l'avenant « Cadres »  
*En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012*

L'article 3 est rédigé de la façon sivatnue :

« Arltcie 3  
Période d'essai  
3.1. Principe

La période d'essai ne se présume pas. Elle diot être expressément stipulée dnas la lttere d'engagement ou le croatnt de travail.

### 3.2. Durée de la période d'essai initiale

Le ctronat de tiraavl à durée indéterminée puet cropometr une période d'essai iinlitaé dnnot la durée mxlmiaae est fixée à 4 mois.

Le ctronat de taviarl à durée déterminée puet ceopomrtr une période d'essai dnnot la durée mamlaxie est fixée par l'article L. 1242-10 du cdoe du travail.

Néanmoins, la durée de la période d'essai purroa être réduite solen les dsstiponois prévues aux atelcirs L. 1221-24, L. 1243-11 et L. 1251-38. Les pierats satrgainies considèrent que puor ce qui cnrnecoe les sritgaeias visés à l'article L. 1221-24 qu'il cnoenivt de prdnere en cptmoe les 6 mios snauivt l'issue du stage.

### 3.3. Rolenneveleumt de la période d'essai

## **Adhésion par lettre du 6 juin 2013 de la CFE-CGC chimie à l'accord du 17 octobre 2000 relatif à l'organisation et à la durée du temps de travail**

*En vigueur en date du 6 juin 2013*

Paris, le 6 jiun 2013.

La CFE-CGC chimie, 33, aenuve de la République, 75011 Paris, à la dteiricon générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15.

La période d'essai puet être renouvelée une fios puor une durée de 2 mois. Cette possibilité de rnneleovmmeueult de la période d'essai est limitée aux cdears classés aux ctcoffneeis 910,920,930 et 940.

La possibilité de renevmloeeult diot être expressément mentionnée siot dnas la ltetre d'engagement, siot dnas le crtnoat de travail.

Le relvneolumeent n'est pas amoiuqtue et est subordonné à l'accord exprès des duex parties, au crous (et non lros de la cicloosnun du contrat), de la période d'essai iinailte et au puls trad le direner juor de la période d'essai initiale.

### 3.4. Asncebe ou seossnuipn du ctnaort pnaaedt la période d'essai

La période d'essai anayt puor but de prtretmee d'évaluer les compéences du salarié dnas son travail, ntmemanot au rregad de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fnnoitcs occupées lui conviennent, il y a leiu en cas d'absence du salarié (congé payés, RTT, congés snas solde, jrous fériés) ou de tuot cas de ssonespiun du coanrt de taaivrl pnedat la période d'essai ilntiaie ou lros de la période d'essai renouvelée de décaler d'autant la dtae de fin de la période d'essai itniaile ou de son éventuel renouvellement.

### 3.5. Rtuprue du coartnt pnanedt la période d'essai

Pendant la période d'essai, cnhcaue des pitreas au crantot prorua rropme lemnerbit le crntoat snas fmlmsoraie particulier, snas indemnité (sauf doiiiosspitns ci-dessous), et snas être obligé de moteivr sa décision.

Lorsque l'employeur rompt le caotnrt après 4 mios de présence eefticvfe du salarié, ce dierner arua la possibilité de rnpedrree sa liberté dès la sfaoiigticn de la rupture.

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

Article 3 - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012*

Le champ d'application du présent aorccd est ceuli de la coonenitvn ctvocolie ntilaoane de la pguislrte défini par l'accord du 1er jielult 1960, modifié par les aeavnats du 6 jevnair 1961 et du 15 jiun 1977.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012*

Le présent aoccd est cnclou puor une durée indéterminée.

Il eetnrra en veguiur le ldeeanmn de son dépôt auprès des svreecis compétents et srea simuos à la procédure d'extension.

Le présent arcocd prroua être révisé ou dénoncé dnas les cnooditnis prévues par le cdoe du travail.

Les snaeigirats cnnennoievnt de renégocier les diisstoopns de l'accord qui prauoenirt être remsies en cause par des dioispinstos conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Madame, Monsieur,

Nous avnos le pisliar de vuos iorefmr que la fédération CFE-CGC cimihe fiat atce d'adhésion à l'accord du 17 otorbce 2000 rietlaf à l'organisation et à la durée du temps de traavil clconu dnas le cadre de la cietovnonn ctvcoielle nantaolie de la plasturgie. Conformément aux dtssnpiiois du cdoe du travail, cttee adhésion est notifiée aux ognntiaioasrs syladcines de salariés et d'employeurs stairgaines duïdt accord.

Pour la bnnoe forme, vuos trueveroz ci-joint cpoie de cet acrcod du 17 obtrcoe 2000.

Nous vuos pnors de bein vouioler agréer, Madame, Monsieur, nos suantiatlos distinguées.

# Accord du 15 mai 2013 relatif au forfait annuel en jours

Signataires	
Patrons signataires	La fédération de la plasturgie,
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La FTCME CTCF ; La FNEPC CFE-CGC,

## Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2013*

Le présent accord a pour objet de réviser l'annexe VI du 17 octobre 2000 (ci-après « l'annexe ») afin de tenir compte des évolutions législatives et judiciaires des dernières années, des principes édictés par la charte sociale européenne et la charte d'accompagnement des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.

La rénovation de cette annexe étant l'occasion d'offrir aux entreprises et aux salariés de la branche un cadre juridique sécurisé permettant de concilier les intérêts économiques de l'entreprise et les intérêts des salariés quant à un équilibre de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle.

## Article 2 - Actualisation des dispositions relatives au forfait annuel en jours

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2013*

L'annexe VI est dénommée « Annexe VI du 17 octobre 2000 modifiée par l'accord du 15 mai 2013 » et sa durée est de 12 mois à compter de la date de signature de l'accord.

L'article 5.5 de l'annexe est rédigé de la façon suivante :

### « Article 5.5

#### Forfait annuel en jours

La conclusion de l'accord est l'occasion de modifier en jours sur l'année le forfait annuel 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 unilatérales le forfait en jours en application du présent accord doivent respecter les points qui suivent.

#### 5.5.1. Catégorie de salariés susceptibles de conclure un accord individuel de forfait

Peuvent conclure un accord 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 liberté n'est pas affectée par la durée de l'heure de travail applicable au sien 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 : horaires, calendrier des jours et des demi-journées de travail, déplacements professionnels, etc.) en fonction de sa charge de travail et exclut une organisation du temps de travail préétablie) et non en référence au critère utilisé dans l'accord de l'industrie du 16 décembre 2004.

Le contrat de travail ou la convention individuelle de travail conclue 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 CHSCT ou, à défaut, le (s) délégué (s) du personnel sont consultés chaque année sur le recours aux accords de forfait (nombre de salariés concernés, modalités

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. Acte écrit du salarié

La conclusion de l'accord de forfait en jours sur l'année est impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci). Le refus de signer un accord de forfait en jours ne peut pas en cas de contrat de travail 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 intègre le forfait annuel en jours détermine le nombre de jours travaillés sur la base de quel 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 de référence pour l'appréciation de ce forfait se fait du 1er janvier au 31 décembre.

Le nombre de jours supplémentaires de repos accordés dans l'année s'obtient en déduisant du nombre de jours totaux de l'année (jours calendaires) :

- ? le nombre de semaines et de dimanches ;
- ? les jours fériés chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche ;
- ? 25 jours ouvrés de congés légaux annuels ;
- ? le forfait de 215 jours ;
- ? 1 journée de solidarité.

Exemple 2013 : 365 jours calendaires auxquels sont déduits :

- ? 104 samedis et dimanches ;
- ? 10 jours fériés chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche ;
- ? 25 jours ouvrés de congés légaux annuels ;
- ? 215 du forfait annuel en jours ;
- ? 1 journée de solidarité.

Soit pour l'année 2013 : 10 jours de repos supplémentaires (ce nombre de jours de repos supplémentaires est variable d'une année sur l'autre en fonction du caractère bissextile ou non de l'année considérée, du pourcentage des jours fériés et du nombre de semaines et dimanches de l'année considérée).

Tous les autres jours de congés supplémentaires légaux, prévus par la convention collective nationale ou l'entreprise (congés d'ancienneté, congés exceptionnels liés notamment à des événements familiaux, congés payés supplémentaires ?), les congés 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 annuels calculés. En revanche, les salariés relvaient du présent accord ne peuvent bénéficier du forfait de groupe, d'entreprise ou d'établissement ou d'une disposition colmatrice pour les jours de repos supplémentaires (sauf si celui-ci est imposé par l'employeur).

Ces congés supplémentaires peuvent réduire à deux jours 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 l'absence de ces cas et de

cueli de la roienontiacn de juros de rpoes supplémentaire crtone majoration, si un dépassement est constaté le salarié diot récupérer un nbmroe de jruos équivalant à ce dépassement, snas majoration. Ces jruos de récupération deonivt être pirs au cruos des 3 pmireers mios de l'année svunait clele de référence. Ces dépassements n'étant pas rcdbiuectnleos d'une année sur l'autre.

### 5.5.3.2. Stainuotis particulières

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cuors d'année une règle de piatrttoarsn cannoercnt le ponfald anenul de jruos travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé aeunnl cpmloet ou ne pnreant pas tuos ses congés sur la période de référence, le nrombe de jruos de taivarl est augmenté à cnurnrcocee du nombree de jruos de congés légaux et cnneoenoltvnis aelxuuqs le salarié ne puet prétendre.

#### 5.5.3.2.1. Arrivée en cuors d'année

Afin de déterminer le norbme de jorus de tivaral puor le rsete de l'année, il cnrindveoa de susairrtoe au nmrboe de jorus crdanelaeis ransett à criour :

? le nbrome de smaieds et de diemchias ;  
? le nrbmoe de jorus fériés coïncidant aevc un juor ouvré à échoir aavnt la fin de l'année ;  
? le partora du nbrome de congés supplémentaires puor l'année considérée.

A trite d'exemple, puor un salarié entré le 23 aivr 2013 (113 juor de l'année) :

1. Cculal du nrbome de jorus ceadreanils rattness :  $365 - 113 = 252$  ;

2. Rtareit des sdeimas et dneahcmis rtsnetas :  $252 - 72$  (samedis et dimanches) = 180 ;

3. Retrait des jrus fériés coïncidant aevc un juor ouvré à échoir anvat la fin de l'année :  $180 - 7 = 173$  ;

4. Parorta des jorus de roeps supplémentaires proratisé :  $173 - 7 = 166$  (le proatra se calaulnct cmome siut :  $10 \times [252/365]$ ).

#### 5.5.3.2.1 Départ en cuors d'année

Afin de déterminer le nmbroe de jrus travaillés de référence, il cinvoent de siutrarose au nbomre de jrus cdrieelaans écoulés dnas l'année considérée avant le départ :

? le nrmobe de seidmas et de dmihneacs ;  
? les jrus fériés coïncidant aevc un juor ouvré duipes le début d'année ;  
? le partora du norbme de congés supplémentaires puor l'année considérée.

A trite d'exemple, puor un salarié pnratat le 23 aivr (et présent totue l'année précédente) :  $113 - 32$  (samedis et dimanches) ? 2 jrus fériés (mercredi 1er janivr et lnuidi de Pâques) ? 7 jruos de paortra des jrus de rpoes supplémentaires (calculé cmome siut  $10 \times [113/365]$ ).

#### 5.5.3.3. Riennotaioen à des jruos de rpoes supplémentaires

Nonobstant le palfnod aenunl indiqué à l'article 5.5.3.1, le salarié qui le shotuiaie puet aevc l'accord préalable de son employeur, rnnecoer à une ptirae de ses jruos de roeps supplémentaires en crnepttiraaoe d'une maiatorojn de son salaire, puor ces jruos travaillés supplémentaires. En aucun cas ce rhacat ne proura cdrouine à ce que le nrombe aenunl de jrus eiencmeeffvtv travaillés dépasse 218 jrus.

Cette retinonacoin diot fiare l'objet d'un aneavnt aneunl écrit au croantt de tivaral du salarié précisant le nmorbe anenul de jrus de tiavral supplémentaires qu'entraîne ctete roinaitencon et luer rémunération calculé conformément à l'article 5.5.9.

Afin de gianartr un équilibre ernte la vie plrneseolofsnie et la vie privée du salarié et par là-même asuesrr une potetrocin de la santé de celui-ci, il est nécessaire que la cahgre de tvraail confiée par l'entreprise et que l'organisation aotoumne par le salarié de son epmoli du tepms rtecepnest les différents seuils définis ci-dessous et retnset dnas les lteimms raisonnables.

Il est précisé que ces seuils n'ont pas d'autre but que de giraatr au salarié une durée raoinabnsle de tavarial conformément à la ctarhe scoliae européenne et à la crahte cnaiartumuome des doirts sicuaox feutannomadx des tiulevralars et, en conséquence, qu'ils ne surianeat caractériser une réduction de son autnimoee dnas l'organisation de son eopmli du tpems et/ ou rmtretee en csuae l'absence de prévisibilité de sa durée du travail.

#### 5.5.4.1. Durée qiniotunede et haadoddermibe de travail

Nonobstant les dootspniiss de l'article L. 3121-48 du cdoe du travail, aifn de grniatar une durée raisonnable, les lteimms snveaitus drnovet être respectées :

? la durée qnidtuenoie mlxamiae prévue à l'article L. 3121-34 du cdoe du travail,

? aux durées hdemabrdoaeis mxmleaias de tvriaal prévues au 1er alinéa de l'article L. 3121-35 et aux 1er et 2e alinéas de l'article L. 3121-36.

#### 5.5.4.2. Repos hebdomadaire

En aapitlocn des ditispioonss de l'article L. 3132-2 du cdoe du travail, et bein que le tpems de tavarial psusie être réparti sur cteanirs ou sur tuos les jruos orlevubas de la semaine, en journée ou demi-journée de travail, le salarié diot bénéficier du tepms de ropes haaiodmderbe prévu par l'article L. 3132-2 du cdoe du travail.

Il est préconisé ? au regrad des particularités du fiafort en jrus ? que la durée du ropes hoerdabimdae siot de 2 jrus consécutifs. A défaut de piouovr siurve cttee préconisation, le nrobme de seineams penandt lueelqsels le salarié tlvaliare 6 jrus sur 7 diot être limité à 10 par année.

### 5.5.5. Oaraintgsoin des jrus de travail

Les salariés concernés oarsegnint de manière aonmoute luer emopli du tmeps en fncootin de la cahgre de tvriaal qui luer est confié et des périodes d'activités de l'entreprise.

Le tmeps de tiaravl puet être réparti sur ceitanrs ou sur tuos les jruos oberuvlas de la semaine, en journée ou demi-journée de travail. Cttee répartition diot tienr cmtpoe de la pirse des jrus de ropes supplémentaires.

Le salarié informera, préalablement et dnas un délai raisonnable, l'entreprise de la psrie de ses jruos de repos. L'employeur ne porrua refseur la psrie de ces jrus que puor des rnsiaos de service.

#### 5.5.6. Suvii de l'organisation du tviaal du salarié et de sa cgrhae de travail

Les enrisepters velneroit à pnrdrree tuote diotpioissn aifn que la cahgre de travail, le tepms de taavirl etifcfef et les aedumlpits des journées de tarival dnmeueret adaptés et renasaibnlos et aursesr une bnnoe répartition, dnas le temps, du tarvial des intéressés.

Pour ce faire, et aevc l'appui du salarié, les erietepsrns donrvet atopder les mécanismes de siuvi et de contrôle ci-après définis. Il est expressément enndetu que ces modalités de siuvi et de contrôle ont puor ocbfiejts de coionrucr à préserver la santé du salarié et ne seniariuat caractériser une réduction de son autonomie.

#### 5.5.6.1. Svuii régulier par le supérieur hiérarchique

Le supérieur hiérarchique du salarié anayt cocnlu une cinovtenon de frifaot défini en jruos assure le suivi régulier de l'organisation du tivraal de l'intéressé et de sa cahgre de tvairal asnii que de l'adéquation ernte les otiebfcsj et les minissos assignés au salarié aevc les moeyns dnou il dispose.

### 5.5.4. Gnietaaars d'un équilibre ernte vie pnoelsfnsoleire et vie privée

Ce suivi peut donner lieu à des entretiens périodiques.

#### 5.5.6.2. Erntiteen annuel

Chaque année, un entretien doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention d'indivision de forfait en jours. A l'occasion de cet entretien ? qui peut être indépendant ou juxtaposé avec les autres entretiens (professionnel, d'évaluation...) ? doivent être abordés avec le salarié :

- ? sa charge de travail ;
- ? l'amplitude de ses journées travaillées ;
- ? la répartition dans le temps de son travail ;
- ? l'organisation du travail dans l'entreprise et l'organisation des déplacements professionnels ;
- ? l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- ? sa rémunération ;
- ? les incidences des technologies de communication (smartphone ?) ;
- ? le suivi de la prise des jours de repos supplémentaires et des congés.

#### 5.5.7. Contrôle du nombre de jours de travail

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ou non travaillées, ainsi que le personnel et la justification 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 remettra à l'employeur ces renseignements sur un support défini au sein de l'entreprise (formulaire papier, déclaration sur un intranet ou d'une manière générale sur tout support permettant la 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 en jours et de l'autonomie dont bénéficie le salarié dans l'organisation de temps de travail, ce dernier doit pouvoir exprimer ses difficultés en cas de surcharge de travail et alerter son entreprise. Pour se faire, le salarié utilisera le dispositif 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 situation de travail du salarié, des causes de surcharge ou de surmenage ? pourvu qu'elle-ci et de pouvoir convenir d'un certain 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 parler avec les délégués du personnel.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ ou que la charge de travail sont 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 travail ainsi que des sujétions qui lui sont imposées.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectuées pendant la période de travail 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 allouée 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 d'indivision ;
- ? salaire journalier majoré = salaire journalier + majoration conventionnelle définie dans la convention d'indivision ;
- ? 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 en cas de réduction d'horaire, la réduction d'heure, au prorata de la journée entière ou à 1 demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une réduction de salaire. La valeur de 1 journée entière de travail est calculée de la manière suivante : (salaire mensuel de base × 12) / nombre de jours de travail annuel fixé dans la convention individuelle.

Concernant l'exercice du droit individuel et du droit des représentants du personnel par les salariés sous forfait en jours, les parties signataires conviennent que chaque fois qu'il sera nécessaire de faire référence à un horaire journalier, le calcul sera fait sur la base de l'horaire habituel 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 montant 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 durée de travail en jours 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 retenue sur laquelle ce salaire a 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 opposables 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 s'appliquent supplétives (c'est-à-dire qu'elles ne s'appliquent qu'aux groupes, entreprises et/ ou établissements qui n'auraient pas conclu un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement et qui n'auraient pas conclu de présent accord : ces groupes, entreprises et/ ou établissements doivent respecter l'ensemble des dispositions du présent accord).

Néanmoins, les parties signataires conviennent que les groupes, les entreprises et les établissements qui ont déjà conclu ou qui concluront un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur le présent accord. »

#### Article 3 - Champ d'application En vigueur étendu en date du 15 mai 2013

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

#### Article 4 - Durée et entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 15 mai 2013

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il eentrtra en vguiuer le lmneeiadn de son dépôt auprès des sercvies compéteints et srea souims à la procédure d'extension par la praita la puls diligente.

Le présent accrod porura être révisé ou dénoncé dnas les

## Accord du 8 juillet 2013 relatif aux organismes assureurs du régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FP.
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FEDECHIMIE CGT-FO ; FCMTE CTFC ; FNPEC CFE-CGC.

Article 1er - Objet

*En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2013*

Les paeirts serngataiis clôturent la procédure de msie en cconcrenure initiée en 2011 et déclarent, au rreagd des cnoittoas faites et des réponses formulées, Mutex et Apicil-Humanis comme virneuuqas de cet aepl d'offres.

Article 2 - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2013*

Le champ d'application du présent aorccd est celui de la cietnnoovn celtviloce nitnaaole de la pusigtlare défini par l'accord du 1er jiluelt 1960 modifié par les anetvnas du 6 jnaevir 1961 et du 15 jiuin 1977.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2013*

Le présent acrcod est cconlu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet auprès du ministère du tivaral d'un dépôt et d'une dnamdee d'extension en urgence.

Le présent arcocd pruora être révisé ou dénoncé dnas les ctndinioos prévues par le cdoe du travail.

Les satnieairgs cnooinenevt de renégocier les disntpioosis de l'accord qui pueroirnat être reesims en csuae par des dioiinostsps conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2013*

La fédératiion de la palitsgure et les cniq oinitgnsraoas sciealynds de salariés représentatives ont institué un grpuoe de tvaiarl

## Accord du 29 octobre 2014 instaurant un régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FP.
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; Fédéchimie CGT-FO ; FCMTE CTFC ; FNPEC CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 août 2015*

cinotdonis prévues par le cdoe du travail.

Les serinigatas cnooenvient de renégocier les dnsiiposotis de l'accord qui poaerunrit être resmies en casue par des dsstioipnois conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

piiarrae en chrage de préparer, en aomnt de la ciomsosimn mtxie priiatate (CMP), une négociation sur la msie en pacle d'un régime de prévoyance dnas la brnahce et puor ce firae de teallvarir sur une procédure de msie en cnrocrecne d'opérateur du marché.

Ce gpuore de tairavl praiatire s'est réuni en pusruiles onsciocas et a proposé à la cmoosismin mtxie piarratie un cihaer des chrgaes d'une msie en cnoucrecne de différents aecurts (assureur, iuiotsntitn de prévoyance et mutuelle) et une litse d'opérateurs à consulter.

La coimmosisn mixte piiraatre (CMP) du 30 nrbeovme 2011 a arrêté un caeihr des cehgars et une litse de candidats.

Le ceaihr des cgehras à fiat l'objet d'un envoi (en dtae du 27 décembre 2011) aux citdadans qui ont tuos répondu à la dtae litmie fixée, à sioavr le 27 février 2012.

Dès réception des réponses, le guproe de traiavl ptrariie a procédé :

? à l'analyse des réponses ;

? à l'audition de l'ensemble des cnaiatdds (16 et 17 airvl 2012).

A l'issue de cttee phase, le groupe de tirvaal prairtaie a écarté plesuuris ciatdands nteneemtt minos bein placés (coûts, tnat au naveiu des tuax de cinasiootts que des fiars de gestion, torp élevés, aencbse de réponses à catnriees questions, rfues de fnuriot des cttoniaos sur une hypothèse, mnuaque de gintraaes ganut à la brnone msie en palce du régime, magallie sur le toiertirre iuinfansst ou n'offrant pas tetuos les ganaiters quuat à la pmitooron du régime?) et a demandé, le 11 mai 2012, aux qrutae opérateurs raetsnt en lice, de nuleoevls dandeems de cotations.

Les neloeluvrs réponses (parvenues le 7 jiuin 2012) des quatre caadindts ont fiat l'objet d'un eeamxn par la CMP en dtae du 20 jiuin 2012. Les mebrmes de la CMP ont considéré que les oerffs de Muetx et d'Apicil-Humanis se dniuitisenagt nemetnett des duex arteus (tant en tremes tifrareais que par la qualité des réponses et des gntireaas apportées) et ont décidé de procéder à l'audition de ces duex cdtinaads puor les départager ainsi que puor vérifier la pectrienne de luer orffe (avec en cas d'insatisfaction la possibilité d'auditionner les duex aurets candidats).

Les duex cadatidns ont été auditionnés lros de la CMP du 5 smbpeetre 2012 (cette séance aynat été également l'occasion d'écouter les représentants du ministère de la santé tllvaaarint sur les dsroeis étudiés par la Comreap aifn d'avoir des précisions sur la désignation et la rntadioeoacmnm d'un opérateur). Les duex cdaatidns aynat donné sottftcsaiain tnat sur luer réponse écrite que lros de l'audition, les mmbrees de la CMP, lros de la réunion du 24 orobcte 2012, ont considéré que les réponses de Muetx et Apicil-Humanis étaient les mleuielers (tant d'un pniot de vue tfiiaire que sur les aspctes qitalitfas : service, déploiement du régime?) et ont demandé aux canadtids de fiare une pooiiposrtm cmomue (en pnaernt les éléments psfiiots de chacun).

C'est dnas ce cxnteote que le présent acrcod est conclu.

Le cahmp d'application du présent aroccd est le même que culei de la cvtoionnen cievtoocle naltoanie de la plasturgie, défini par l'accord du 1er jeluilt 1960, modifié par les anatnves du 6 jivnaer 1961 et du 15 jiuin 1977.

Toute mfioticaoidn du champ d'application de cttee cvntoeinon cltvoecile midorfeia par conséquent cueli du présent accord.

Article 2 - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 août 2015*

Cet arccod a puor ojebt la généralisation, par le bias d'une cotoisain mlmaniie obligatoire, dnas ttuoos les erretipens de la branche, de grianates prévoyance mielnains ooeiatlgrbis définies à l'article 4 au bénéfice des salariés visés à l'article 3.

Article 3 - Bénéficiaires  
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

L'accord bénéficie aux salariés (y compris à ceux en cumul emploi-retraite) ne rattachés pas de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (c'est-à-dire les salariés visés aux articles 4 et 4 bis de ce texte), ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

Article 4 - Garanties minimales obligatoires  
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

A compter de la date d'effet du présent accord, les intéressés devront avoir souscrit au profit des salariés visés à l'article 3 un contrat collectif prévoyance, incapacité, invalidité et décès, couvrant les garanties mentionnées ci-après, financé dans les conditions prévues à l'article 5.

Le salaire servant au calcul des prestations s'entend comme l'ensemble des éléments de rémunération (intégrant les majorations des heures supplémentaires, la prime d'ancienneté, le 13e mois) soumis à cotisations de la sécurité sociale (limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale) au cours des 12 derniers mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations. Néanmoins, ne sont pas intégrés dans le salaire servant au calcul des prestations les éléments à périodicité plus longue que l'année (par exemple, les sommes versées lors de la cessation du contrat de travail?).

#### 4.1. Garantie décès ou invalidité absolue et définitive

4.1.1. En cas de décès quelle que 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 montant du décès, soit doublé, soit complété par une rente éducation.

Ce capital sera doublé en cas de décès accidentel.

Par ailleurs, si, simultanément ou dans les 12 mois suivant le décès du salarié, le conjoint survivant décède à son tour, il est versé aux enfants du salarié en outre 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 prorata 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 éroché à charge au moment du décès.

#### 4.3. Incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail et en l'absence des obligations de l'employeur, le salarié percevra une indemnité de remplacement égale à 60 % du salaire brut sous déduction des cotisations de la sécurité sociale de CSG et de CRDS jusqu'à la reprise du travail ou au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt ou à la date de mise en invalidité, ou à la date de liquidation de la pension de vieillesse.

Pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 3 mois et 1 an, l'indemnité complémentaire prévue ci-dessus sera versée à partir du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu.

4.4. Invalidité et incapacité permanente pluriannuelle (prestations complémentaires versées sous déduction de celles de la sécurité sociale prévues de CSG et de CRDS)

#### 4.4.1. Invalidité 1<sup>re</sup> catégorie

Il sera versé au salarié une rente mensuelle équivalente à 36 % du salaire brut.

#### 4.4.2. Incapacité permanente partielle dont le taux est compris entre 33 % et moins de 66 %

Il sera versé au salarié une rente mensuelle égale au montant de la rente prévu pour l'invalidité 2<sup>e</sup> catégorie, affecté du coefficient minorant de 3/2 (n'étant le taux d'incapacité).

#### 4.4.3. Invalidité 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories ou incapacité permanente partielle dont le taux est égal ou supérieur à 66 %

Il sera versé au salarié une rente mensuelle de 60 % du salaire brut.

Dans tous les cas mentionnés à l'article 4.4, le versement des prestations cesse à partir :

- ? du jour où la sécurité sociale cesse le versement de sa pension ou de sa rente ;
- ? du jour de la reprise du travail à temps complet ;
- ? du jour de la liquidation de la pension de retraite de la sécurité sociale.

#### 4.5. Portabilité

Les salariés visés par le présent accord sont susceptibles, selon les conditions et modalités prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de bénéficier de la portabilité de leur couverture de prévoyance en cas de cessation de leur contrat de travail.

Il est rappelé que les intéressés ont l'obligation de mentionner, lors de la mise en œuvre de la portabilité, le bénéficiaire de celle-ci dans le contrat de travail.

Les cotisations servent à financer le maintien des garanties souscrites et cotisations dans les conditions prévues à l'article 5.

#### 4.6. Paiement des prestations

La responsabilité du paiement des prestations incombent aux organismes assureurs.

Article 5 - Cotisations  
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

La cotisation servant à financer les garanties mentionnées visées à l'article 4 est de 0,8 % (assise sur le salaire brut sous déduction de la part des cotisations définie à l'article 4 du présent accord), comprise :

- ? une cotisation patronale minimum de 0,4 % ;
- ? une cotisation salariale de 0,4 %.

Cette répartition des cotisations s'impose à tous les salariés visés par le présent accord sans qu'il soit nécessaire de préalablement leur accord. Néanmoins, il sera possible au sien de conclure un accord de travail 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 mentionnées visées à l'article 4 du présent accord.

Article 6 - Obligations incombant aux entreprises  
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

6.1. A la date d'effet du présent accord, les entreprises ne disposent pas antérieurement d'un contrat couvrant les garanties définies à l'article 4

Elles doivent souscrire, à la date d'effet du présent accord, un contrat dont les dispositions sont au moins aussi favorables que celles fixées par le présent accord.

Elles doivent notamment s'assurer que :

? les garanties siruocetes sont au moins équivalentes, requise par risque, à celles définies à l'article 4 du présent accord et que les cotisations consacrées au financement de ces garanties sont au minimum égales aux cotisations définies à l'article 5 du présent accord et que leurs répartitions entre employeurs et salariés comprennent à ce titre des cotisations fixées par ce même article ;  
? le contrat susvisé est conforme à l'article 2 de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, prévue en charge (dès la date d'effet mentionnée à l'article 10) les prestations complémentaires incapacité, invalidité, décès visées ci-dessus, afférentes aux salariés déjà en arrêt de travail.

6.2. A la date d'effet du présent accord, les entreprises disposent déjà d'un contrat de prévoyance complémentaire

La date d'effet du présent accord n'entraîne pas de facto la dénonciation ou la résiliation des contrats de prévoyance déjà conclus par les entreprises.

Elles doivent s'assurer que les dirigeants de leur entreprise sont au moins aussi favorables que celles fixées par le présent accord.

Elles doivent notamment s'assurer que les garanties susvisées sont au moins équivalentes, requise par risque, à celles définies à l'article 4 du présent accord et que les cotisations consacrées au financement de ces garanties sont au minimum égales aux cotisations définies à l'article 5 du présent accord et que leurs répartitions entre employeurs et salariés comprennent à ce titre des cotisations fixées par ce même article. Elles devront, le cas échéant, mettre à jour les contrats en vigueur à la date d'effet du présent accord.

6.3. A la date d'effet du présent accord ou ultérieurement, les entreprises doivent adhérer à un organisme assureur

Les entreprises susvisées doivent adhérer à un organisme assureur de droit privé, en cas de démission de l'organisme assureur les cotisations incapacité de travail, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de versement et les garanties décès prévues au contrat de prévoyance antérieur, sauf disposition contraire prévue par ces derniers. Les entreprises susvisées doivent adhérer à un organisme assureur de droit privé, en cas de démission de l'organisme assureur les cotisations incapacité de travail, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de versement et les garanties décès prévues au contrat de prévoyance antérieur, sauf disposition contraire prévue par ces derniers. Les entreprises susvisées doivent adhérer à un organisme assureur de droit privé, en cas de démission de l'organisme assureur les cotisations incapacité de travail, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de versement et les garanties décès prévues au contrat de prévoyance antérieur, sauf disposition contraire prévue par ces derniers.

Article 7 - Organismes assureurs  
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Il est entendu que les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent adhérer à un organisme (société d'assurance, institut de prévoyance, mutuelle) agréé par les autorités compétentes 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 date d'effet du présent accord ou à la date d'entrée en vigueur du régime, conformément à l'article R. 2323-1-11 du code du travail. Les entreprises doivent

démarchander à ce que, en l'absence de CE ou de délégation unique du personnel, les délégués du personnel soient informés préalablement à la date d'effet du présent accord ou à la date d'entrée en vigueur du régime.

Article 8 - Notice d'information  
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

La notice d'information rédigée par l'organisme assureur est destinée à l'entreprise sollicitée par la loi et adressée par lui à l'entreprise résumant les garanties et modalités d'application des garanties 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 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  
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Une commission paritaire composée de deux représentants (un employeur et un suppléant) par entreprise est désignée par l'entreprise et l'organisation représentative dans le cadre d'application défini à l'article 1er et d'un nombre égal de représentants de l'organisation représentative d'employeurs.

Les représentants des entreprises et salariés désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations.

Les représentants de l'organisation représentative d'employeurs sont désignés par les entreprises et les salariés représentatives. La répartition des sièges se fait selon la méthode du scrutin électoral, avec répartition des sièges en fonction de la part moyenne. La répartition des voix se fait en fonction du taux de représentativité de chaque organisation représentative d'employeurs.

Un président et un vice-président sont élus par l'un ou l'autre des représentants de l'organisation représentative d'employeurs et de salariés pour 1 an et en alternance de collèges. La présidence de la première année est assurée par un représentant patronal. Le secrétariat de la commission est tenu par l'organisation représentative d'employeurs ayant la plus grande représentativité.

Les frais (hôtel, déplacements) engagés par les représentants de la commission sont réglés dans les conditions prévues par l'accord national sur le financement du régime du 20 juin 2012.

Le rôle de la commission est de surveiller l'application de l'accord du 20 juin 2012 et de saisir le comité de suivi des cotisations de prévoyance en cas de non-respect de l'accord.

La commission a pour missions principales :

? de surveiller la mise en œuvre de l'accord et de saisir le comité de suivi des cotisations de prévoyance en cas de non-respect de l'accord ;  
? de surveiller régulièrement des acteurs du marché : instituts de prévoyance, sociétés d'assurance, mutuelles, assureurs, courtiers, afin d'avoir une vision sur les pratiques et, le cas échéant, sur leur évolution ;  
? d'échanger sur l'encadrement légal relatif aux garanties et sur 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  
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve que l'extension ne modifie pas l'équilibre général de l'accord, et plus particulièrement en ce qui concerne la liberté des entreprises de choisir leur prestataire d'assurance, il prend effet le premier jour calendrier du troisième mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension et, en tout état de cause, pas avant le 1er janvier 2016.

Les entreprises nouvellement créées revalent du champ d'application du présent accord dès son entrée en vigueur 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

*En vigueur étendu en date du 1 août 2015*

Le présent accord pourra être révisé conformément à la loi.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires. La commission paritaire se réunira dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

#### Article 12 - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 août 2015*

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Les parties signataires se réuniront alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification, afin d'envisager

## Accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	FP.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNC CGT-FO.

*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

Le champ d'application de l'accord est celui de la profession civile de la plasturgie (anciennement fabricant des matières plastiques) du 1er juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Il vise à améliorer les conditions de travail 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 professionnelle, la sécurisation des parcours professionnels 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 a pour objet :

? l'accord du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle ;

? l'accord du 22 février 1985 relatif aux obligations et aux moyens de la formation professionnelle et ses avenants ;

? l'accord-cadre du 13 décembre 1988 relatif aux moyens des

l'éventuelle conclusion d'un accord de suivi de l'application du délai de préavis de 3 mois. L'accord dénonce ci-dessus à posteriori jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau accord qui lui est substitué ou, à défaut, prendra une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

#### Article 13 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 août 2015*

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail et à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 août 2015*

Il est apparu notamment aux partenaires sociaux de la branche de :

? reconnaître la position sociale des salariés qui ne bénéficient pas déjà d'un droit de prévoyance, en particulier au regard de la branche des métiers des métaux ;

? 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 la gestion de leur régime (choix de l'opérateur, négociation de par avec les faits de santé?), dès lors qu'il sera conforme au présent accord ;

? tenir compte du fait que, en application de l'article 7 de la convention collective nationale de branche de branche 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.

Il est convenu que les dispositions de la présente convention et alternée dans la plus grande mesure 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 légales et réglementaires en vigueur, et il pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en cas d'évolutions législatives et réglementaires. Les parties signataires se réservent le droit de réviser éventuellement de cet accord.

Les accords d'entreprise et d'établissement de la profession seront maintenus à l'exception de ceux qui seraient en contradiction avec les dispositions de la présente convention et de son avenant modificatif et de son avenant modificatif et de son avenant modificatif et de son avenant modificatif.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

La plasturgie, très diversifiée en termes de taille d'entreprises, de marchés et de technologies, marquée par son dynamisme et son caractère innovant, est confrontée à une forte concurrence internationale, doit donc renforcer ses capacités technologiques, innover et poursuivre sa croissance pour être en capacité de répondre des besoins de la filière ajoutée et de se déployer sur de nouveaux marchés.

Compte tenu des enjeux économiques et sociaux confrontés 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 permettre et de faire évoluer les compétences, les savoir-faire et les qualifications des salariés, leur permettre ainsi



de pviouor prétendre à luer évolution professionnelle.

Par l'accord nniataol itrepnoeioesernnfl du 14 décembre 2013 sur le développement de la fiaotromn tuot au lnog de la vie professionnelle, la psnrolsofieainoatisn et la sécurisation des pruaorcs professionnels, les preatains suaciox ont aménagé un noauevu crade d'action à la firoomtan professionnelle. La loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rlteavie à la foimraotn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale est vunee mfodier ce cadre. Les oinatsrgaons snliaedycs représentatives des salariés et ptaarneoe se snot attachées à atlscueiar le dsspiotif de la foairtmon poenlfrnsooilee au neviau de la bacrhne en l'adaptant aux spécificités du secteur.

L'insertion plfennoeoslsrie et la palonoireissitnfoasn des jeunes, le développement de l'orientation poillnensorsee et de la firaomn puor tuos et nnotammet les salariés et les druneeadms d'emploi, la volonté de développement de l'apprentissage dnas la bnrache (plus particulièrement puor les junees de monis de 26 ans) en tnnaet ctmope des bsenois de l'entreprise, le meitiann et le rnefonecremt des compétences des salariés expérimentés et l'accès à des fnatomoirs peremnattt un nvueol élan de carrière snot ataut de mneoyx destinés à répondre aux ejneux fuurts du secteur.

C'est pruoouqi les paretis sgiaetnars du présent arcocd enetnednt deonnr une très ftore ilupsmion à la putloiqie de ftaimoron de la bnhcrae comme un lveier de développement des esreenrptis et des compétences et des qconiiuaftals des salariés dnas la profession, dnas un eisrpt d'anticipation des bonises en cpotences et de renefnmecort de l'adaptation des salariés à luer psote de travail.

Les ojeitfcbx et anioctx à pvrouiusre dnas ctete pitsveepcre snot mitlulpes :

- ? rrfonceer l'attractivité des métiers de la prgltsuae ;
- ? giatarnr une répartition équilibrée de l'offre de faootirmn sur le territoire, en ficanaltit l'accès des salariés et des eeeipntsrss à une ofrfe de fmaooritn attractive, ntamoment dnas des zoens fielnbamet indsiellerus et sur des torereitris dnot le tsisu est maejionetmriat composé de pteites eietnesrps ;
- ? apomnecgar le développement des compétences, dnas un ojtiebcf de sécurisation des pcooars psoosrielfenns ;
- ? fasiorver l'accès des TPE/PME et de leurs salariés aux compétences de rhrcece et développement, management, qualité ;
- ? pimoruovor l'apprentissage comme ditsiiospf de foitroman et d'insertion piofsnnoeserlle au sien de la filière plasturgie, et ce puor l'ensemble des naievux de foomtrain ;
- ? perospor une melurleie aiarttoulcn ernte la foamoirtn itilanie et la fomoratin continue, en créant des pelaslrees ernte les qaiiflnitocas perinselvesoolns ;
- ? pemrrtete un accès puls lgrae à la fatmorion cnutnioe et à sa vdotilaain aifn de feoviasrr la montée en qiciitaaulofn des pernesonls qui en snot dépourvus, particulièrement au sien des puls pteetis esepiernts ;
- ? amoencpagcr les salariés tuot au lnog de la vie professionnelle, et nemmatont les minos qualifiés, aifn qu'ils psiesnut cuisornte luer évolution pnsleosroelne ;
- ? fiare évoluer les compétences attachées au développement d'activités neuvloels ou en mutation, liées à l'environnement, au développement dbulare et à la csoracsnie vttere ;
- ? poomviuorr l'innovation dnas la fiaotomrn en oiipntsam l'ingénierie des pcuroras de forimoatn et les pquterais des acuerts ;
- ? peclar le CPF au c?ur du dsiopiitsf de fitmaroon puor denonr aux salariés les myneos d'être acuters de luer évolution professionnelle.

L'implication et la mbioaoiltin des espreintes et des salariés dnas ce snes snot essentielles. Ctmpeoe tneu du tsisu itusnreidl mameriejnairott constitué de PME, il iormtpe puor ce fraie de développer l'ensemble des otluis couarconnt non seemunlet à les irefmnor et à les siebienslir sur les menos mis à luer disposition, mias également à la csoracsnie vttere ;

Dans ctete optique, les prtelas siiraetngas sihtuneat acioosr pmneenlit l'OPCA de la banhcre (à soaivr l'OPCA DFEI à la dtae de siaturnge du présent accrd) dnas la dfisoifun d'informations et de cisoenls auprès des erresitpens et des iniitstutnos représentatives du pnsenrel de la bchrane et ilepsmur une nevolle dumiyqane à l'observatoire naaiotnl partiaire pctosierpf des métiers, des eoiplms et des qaicaiculnitfos de la pturlaigse (mentionné à l'article 25 du présent accrd et ci-après « l'observatoire »), en aritactouln étroite aevc la CNPE.

Les preitas saaregiints cenvionnet de ce qui suit.

Les preitas saaregiints cenvionnet de ce qui suit.

## Titre Ier Information et orientation tout au long de la vie

Article 2 - Entretien professionnel  
En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Article 2.1 - Entretien biennal  
En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

### 2.1.1. Fréquence et calendrier

Pour lui pettmerre d'être aeutcr de son évolution professionnelle, tuot salarié anyat au minos 2 années d'activité dnas une même entpresrie bénéficie, au mimunim tuos les 2 ans, d'un eeneirttn pesnefioonsrl réalisé par l'entreprise et cuidont en priorité par le renpbaosse hiérarchique diecrt ou le supérieur de celui-ci.

Pour les salariés présents à l'effectif au 7 mras 2014, le premeir eieiertnn drvea aovir leiu au puls trad le 7 mras 2016.

Si le pmireer eieiertnn bnneail ne suaairt être cnofoodu aevc l'entretien mentionné à l'article 2.2, il est shbatauolie de réaliser, lros de celui-ci, un peimerr état des lueix sur les fatonrmios et les pirorssngnos sraealials dnot le salarié a bénéficié les années antérieures. Puor les salariés recrutés postérieurement au 7 mras 2014, ils bénéficieront d'un priemr eterenitn bannel au puls trad avant la fin de luer deuxième année d'ancienneté.

En outre, cet etereintn prnsosioeefl diot être proposé au salarié qui renped son activité à l'issue :

- ? d'un congé de maternité ;
- ? d'un congé partanel d'éducation ;
- ? d'un congé de sioetun fialimental ;
- ? d'un congé d'adoption ;
- ? d'un congé stibqbaaue ;
- ? d'une période de mobilité vrlnitooae sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du taavrl ;
- ? d'une période d'activité à temps pirtael au snes de l'article L. 1225-47 du cdoe du taavrl ;
- ? d'un arrêtlunoge maildae prévu à l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité saciloe ;
- ? d'un madant syndical.

Les eieenrptss pneuvet également pesoopr un eirettnen pnerefonisosl aux salariés n'exerçant puls luer mndat électif de représentants du personnel, à l'issue de celui-ci.

### 2.1.2. Otcjibef et moyen

Cet erntiteen diot pttremere de firae émerger les attneets réciproques de l'employeur et du salarié, asini que les pvctirpeess d'évolution professionnelle, nonmatmet en tmrees de qtaocfuiliain et d'emploi du salarié.

Il piuurost un dbolue obecitjf :

- ? foeasrvir l'élaboration du pjoret iveudiidnl d'évolution du salarié, cptomte tneu nonmeamt des différents meynos de fmariootn deposilbins : paln de formation, hurees desboniipls au titre du ctmope perosennl de formation, CIF, période de professionnalisation, etc. ;
- ? anemlter la démarche de l'entreprise d'anticipation sur les évolutions des eplmios et des compétences.

Il se déroule de manière spécifique et dicsttnie vis-à-vis de l'entretien auennl et donne leiu à l'établissement d'un ducmneot écrit, signé des duex parties, dnot une cpioe srea rimese au salarié. Ce doncuemt diot prévoir la possibilité puor le salarié d'exprimer ses souhaits, ses pnotis d'accord et de désaccord, nmmmaoett sur les poiponoritss fteais par l'entreprise et sur la pirsie en ctmope par l'entreprise des psniootpiors du salarié. Les paierts stareignias raelpnelpt que soeln la loi du 4 août 1994 (n° 94-665) l'entretien diot se dérouler en français.

Considérant cet eeniettrn pirsononfeesl cmoe une clé eleislestne puor la réussite de l'ensemble des dopsitioniss prévues au sien du présent accord, les petaris sgaieirnass s'engagent à pouomviror l'entretien pnoenrfessiol en :

- ? dadannmet à l'OPCA de la brcnahe (à savior l'OPCA DFEI au juor de la strngaiue du présent accord, et sloen les modalités prévues au titre VIII du présent accord) de mttree à la diotisispn des salariés et des ertnpseries du secteur, ntemonmat les puls petites, différents otuils d'accompagnement, dnot le gudie puor l'entretien professionnel, au puls trad fin 2015. Ces oulits soenrt validés par la CPNE ;
- ? icntinat les ertnespeirs à fmeorr les manreags à la cnidoute

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 manuels sur les objectifs et les orientations stratégiques de l'entreprise. Un bilan des événements professionnels réalisés (et pronant à minima sur le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel et de l'abondance du contenu 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  
En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Conformément à l'article L. 6315-1, II, du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

A titre indicatif, pour les salariés présents à l'effectif au 7 mars 2014, cet entretien devra avoir lieu au plus tard le 6 mars 2020. Pour les salariés recrutés postérieurement au 7 mars 2014, ils doivent bénéficier de cet entretien au plus tard à la fin de la sixième année d'ancienneté dans l'entreprise.

Les parties s'accordent pour dire que si le salarié est absent à cette date anniversaire, l'entretien doit avoir lieu à son retour dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des événements professionnels et d'apprécier s'il a :

- ? suivi au moins une action de formation ;
- ? acquis des éléments de compétence par la formation ou par une acquisition des acquis de son expérience ;
- ? bénéficié d'une qualification salariale ou professionnelle. Les parties s'entendent pour préciser que n'est pas considéré comme une prise de poste salariale à l'origine de l'impact d'une augmentation, par exemple 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 sont mentionnées sur le document.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, 100 heures (130 heures pour les temps partiels) de formation continue sont assurées pour chaque salarié n'ayant pas bénéficié :

- ? des événements professionnels prévus à l'article 2.1 du présent accord durant les 6 ans précédant l'entretien mentionné à l'article 2.2 du présent accord ;
- ? et d'au moins deux des autres mesures mentionnées au présent article précédant.

Ces heures sont financées par l'employeur.

La CPNE dénommée à l'OPCA de la branche de référence en 2021 (puis chaque année) les actions réalisées dans ce cadre.

A partir de mars 2020, la CPNE pourra dénommer à l'observatoire de réaliser une étude sur la situation des entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Passeport orientation formation  
En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire valider ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, à savoir par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties s'accordent pour que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport professionnel », qui résume sa propriété et dont il gère la responsabilité d'utilisation.

Chaque salarié sera informé par l'entreprise, notamment lors de l'entretien professionnel, de l'existence du passeport professionnel. L'entreprise mettra à disposition du salarié, à sa demande, les outils nécessaires à la constitution du passeport.

Il est mis à disposition de tous les salariés un modèle unique de passeport professionnel et formaté sur le site de l'OPCA de la branche. Cet outil sera validé par la CPNE.

Article 4 - Bilan de compétences et conseil en évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Article 4.1 - Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Les parties s'accordent à considérer 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 représentatives de l'OPCA de la branche à développer l'information des salariés sur le bilan de compétences ainsi que sur le réseau des acteurs concernés.

Les actions du bilan de compétences conduites à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel ou d'un 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 les 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 FICONEGF ou au titre du plan de formation. Selon le dispositif concerné, l'employeur doit donner son accord conformément aux dispositions légales en vigueur.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. Les fiancements 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 CPNE pourra décider de modifier ce dispositif en accord avec le titre de la cotisation de 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)

En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

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 sont 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 saurait occuper en en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
- ? les dispositifs et les formations disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'actions mené en vue de la mise à jour de son CPF.

Les parties s'accordent pour que l'OPCA de la branche ou à défaut à l'observatoire de réaliser un outil de conseil en évolution professionnelle qui sera mis à disposition des salariés et des entreprises afin que ces dernières puissent faciliter ou communiquer, sur un support opportun, la liste des CEP de leur département.

## Titre II Accès aux métiers de la plasturgie

En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Les parties s'accordent à s'engager 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 dispositifs particuliers sont notamment envisagés pour l'accueil et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi. Les outils développés pour ces catégories pourront être mobilisés

puor tuos les publics.

Article 5 - Conditions d'accueil et d'insertion spécifiques pour les jeunes dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

L'insertion des jeunes nécessite un équilibre entre la formation et le développement des compétences.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux ont pour objectif de faciliter 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 partenaires sociaux 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 recrutement et d'information ;
- ? mise à disposition des outils de la branche, par exemple les plateformes « Développement professionnel » ;
- ? développement de l'apprentissage ;
- ? renforcement du partenariat avec les organismes de formation et les établissements de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur, les organismes d'information et d'orientation en lien avec le réseau des organismes de formation de la plasturgie.

Article 6 - Conditions d'accueil et d'insertion spécifiques pour les demandeurs d'emploi dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Les entreprises s'engagent à favoriser l'insertion ou la réinsertion des demandeurs d'emploi dans les entreprises, par la mise à disposition des services suivants en faveur de l'emploi (par exemple : préparation opérationnelle à l'emploi...)

Les entreprises s'engagent à l'OPCA de la branche le cas échéant de financer des actions complémentaires auprès du fonds

de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

## Titre III Certificats de qualification professionnelle

Article 7 - Classement des certificats de qualification professionnelle dans la plasturgie

En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Les certificats de qualification professionnelle ont pour objectif de reconnaître qu'une personne, notamment un salarié ou un titulaire d'emploi, détient un ensemble de savoir-faire ou de compétences. Ils sont destinés à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires et couvrent à l'objectif, pour chaque salarié, de progresser d'un niveau à l'autre de la grille de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les certificats de qualification professionnelle préparés dans le cadre du plan de formation, d'un contrat d'apprentissage (1) ou d'un contrat de professionnalisation sont classés suivant le classement défini ci-dessous sous réserve que l'emploi exige, dans les travaux qui sont confiés, l'utilisation des savoirs et savoir-faire requis pour l'obtention de ce certificat.

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du travail sont dénommés, dans la plasturgie, « certificats de qualification professionnelle de la plasturgie ». Ils sont établis par un groupe technique paritaire délégué de la CNPE, dans le cadre des onétions définies par la CNPE.

Les certificats de qualification professionnelle de la plasturgie, leurs référentiels, leur mise en œuvre, leur utilisation 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 qualification et la demande d'inscription au RNCP.

Groupe	Intitulé	Connaissances à maîtriser (*)	Technicité de l'emploi (*)
1	Relèvent du groupe 1 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau V défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
2	Relèvent du groupe 2 : Les CQP palisgrate « Opérateur spécialisé en assemblage, parachèvement, finition », « Ceteuodur d'équipement de fitebarain » et « Asmesbleur mnteur de mieersenius extérieures »	D3 (*)	D2 (*)
3	Relèvent du groupe 3 : Les CQP pitgluar « Monteur, réglur d'équipement de fioabcriatn », « Opérateur spécialisé en matériaux coemstpis », « Ceuirnoadhr plsiuqate » et « Couroiadentr de ligne ou d'ilot »	D3 (*)	D3 (*)
4	Relèvent du groupe 4 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau IV défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
5	Relève du groupe 5 : Le CQP pirtsaluge « Rsoblnesape d'équipe »	D4 (*)	D4 (*)
6	Relèvent du groupe 6 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
7	Relève du groupe 7 : Le CQP pusigatrle « Tniheccen de ptoiuocrdn »	D5 (*)	D5 (*)
8	Relèvent du groupe 8 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau II défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	

9	Relèvent du groupe 9 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquies des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau I défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective
(*) Les degrés correspondent des minima.		

(1) *Teemrs* : « d'un contrat d'apprentissage » exclus de l'extension en tant qu'ils concernent aux dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail.  
(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

Article 8 - Ouverture d'une négociation sur la reconnaissance des certifications dans la classification  
En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Les parties signataires antec le principe d'ouvrir, en 2015, une négociation visant à l'incorporation des neuf CQP actuels, ainsi que les CQP achevés 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 notation.

Lors de cette négociation les représentants des salariés et patronaux pourront définir les modalités de reconnaissance et de validation de l'obtention d'une certification RCNP ou d'un CQP.

## Titre IV Alternance

Article 9 - Orientations prioritaires  
En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

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 entendent 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 de salariés et patronales et le ministère de l'éducation nationale (GTT).

Pour cela, et en complément des dispositions suivantes, les parties s'engagent à s'appuyer en priorité sur le réseau des CFA de la profession pour l'apprentissage et sur le réseau des organismes de formation continue de la profession pour les contrats de professionnalisation pour mettre en œuvre des réponses adaptées sur l'ensemble du territoire national.

Article 10 - Apprentissage  
En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Les parties s'engagent, en partenariat avec les acteurs de formation concernés, à veiller à l'adéquation des niveaux de formation préparés (CAP, bac pro, BTS, licence professionnelle, diplôme d'ingénieur, master et autres professionnels) avec les besoins des entreprises de la branche en tenant compte notamment des compétences de l'observatoire.

Article 10.1 - Financement  
En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Les parties s'engagent à ce que, en vertu de l'article L. 6221-2 du code du travail, l'annonce de recrutement 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 financement des contrats de formation d'apprentis de la

plastique.

Les parties signataires du présent accord conviennent à l'OPCA de la branche de faire une demande d'habilitation en vue de la cession des compétences des entreprises devant lui à l'exonération de la taxe d'apprentissage des entreprises de la branche pour assurer la continuité de la cession assurée actuellement par la fédération de la plâtrerie et des composites, soit dès la cession réalisée au 28 février 2016.

Article 10.2 - Modalités de mise en œuvre de l'apprentissage  
En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Dans le respect des modalités définies en CNPE, le comité de gestion professionnelle de la branche assurera la mise en œuvre de l'administration de l'OPCA de la branche, chaque année, selon les modalités définies dans l'accord-cadre de la branche signé le 25 mars 1993 étendu par arrêté ministériel du 31 octobre 1994, les modalités à attribuer aux CFA.

Cette convention devra préciser la liste des centres de formation d'apprentis concernés, les évolutions des effectifs d'apprentis en plâtrerie pour chaque CFA, les compétences de denrées présentées par les centres de formation d'apprentis et les modalités 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  
En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du Smic. Toutefois, si l'apprenti est âgé d'au moins 21 ans, et si cela lui est plus favorable, la référence utilisée n'est pas le Smic mais le salaire minimum conventionnel en vigueur à l'emploi occupé.

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 (1) du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans (ou 15 ans en cas de dérogation) :
  - ? 35 % du Smic la première année d'exécution du contrat ;
  - ? 42 % du Smic la deuxième année d'exécution du contrat ;
  - ? 60 % du Smic la troisième année d'exécution du contrat.
2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :
  - ? 45 % du Smic la première année d'exécution du contrat ;
  - ? 54 % du Smic la deuxième année d'exécution du contrat ;
  - ? 75 % du Smic la troisième année d'exécution du contrat.
3. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus (pourcentage du Smic ou, si celui-ci est plus favorable, pourcentage du salaire minimum conventionnel en vigueur à l'emploi occupé) :
  - ? 55 % la première année d'exécution du contrat ;
  - ? 66 % la deuxième année d'exécution du contrat ;
  - ? 80 % la troisième année d'exécution du contrat.

(1) Pour mémoire au jour de la signature du présent accord, les tranches d'âges prévues par le code du travail en matière de salaire minimum sont les suivantes :

- ? 16 ans à 17 ans (avec dérogation possible pour 15 ans) ;
- ? 18 ans à 20 ans ;
- ? 21 ans et plus (jusqu'à 25 ans inclus avec des dérogations : exemple handicapé).

Article 11 - Contrat de professionnalisation  
En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Les contrats de professionnalisation sont conclus des entreprises générales, professionnelles et industrielles dispensés par des organismes de formation publics ou privés

pmrai lquesleus les oemsnargis de fitoomarn ciunntoe de la plasturgie, ou, lorsqu'elle dispose d'un sivrcee de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eripsentre d'une ou puurslies activités porelsielsfnnoes en raeitola avec les qiinfioataalucs recherchées.

Le ctraont de pnlnfosorssaieotain ne diot pas être utilisé de façon récurrente puor puoroivr un empoli dburale dnas l'entreprise.

Les pirtaes seatinraigs replenalpt qu'en vrteu de l'article L. 6325-2-1 du cdoe du tivaarl les oinargsems pibculs ou privés de fairtoomn mentionnés à l'article L. 6325-2 du cdoe du taaivrl ne puenvet cinootndienr l'inscription d'un salarié en catrnot de piasoofastseroniinln au verensmet par ce diennerr d'une crouonititbn financière.

#### Article 11.1 - Bénéficiaires En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Le cranott de psnaintfesoalrsooiin est ouvert, conformément à l'article L. 6325-1 du cdoe du taarvil :

? aux juvenes de 16 à 25 ans révolus snas qaaciuiilofn pslolofrnesinee et à cuex qui vlueent compléter luer foimtoran initiale, qeul qu'en siot le niveau, puor piuvooor accéder aux métiers souhaités ;

? aux dmurneades d'emploi, âgés de 26 ans et puls dès luer ioiiptrncsn à Pôle emploi, lorsqu'une pioreiiftaaoosnssnln s'avère nécessaire puor favsrieor luer rtoeur vres l'emploi ;

? aux bénéficiaires du rneveu de solidarité aticve (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux aldteus handicapés (AAH) ou aux prneesnos aanyt bénéficié d'un ctraot uqinue d'insertion.

#### Article 11.2 - Objet du contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Il a puor oecjbtif de prteremte à son bénéficiaire d'acquérir une quflacioatiin :

? siot enregistree dnas le répertoire ntaooinl des crntiitaefiocs pleionnlsfeseros ;

? siot oravnut dorit à un cacieirftt de qioatflciauin pniolssferneole ;

? siot rnuoence dnas les caioicfntsiass de la contnoeivn cvcoilltee : la qtiaafcilouin préparée diot être classée dnas un gorpue d'après le clssameet des qtiounfcialais peesonlnfnriolss mentionné au tirte III du présent accord.

#### Article 11.3 - Forme et durée du contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Le cranot de paosoltsirnoniseaifn est un cotrnat de tivaarl de tpye particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Le coarntt de paonotnoslfisaiarsen puot pendrrre la fmore d'un crotant à durée déterminée d'une durée de 6 à 12 mios ou d'un cnaorrtt à durée indéterminée ceopnmrant une atocin de pofsertsianisalinooon de 6 à 12 mois.

La durée du craontt puot être supérieure à 12 mios dnas la ltmie de 24 mios :

a) Siot lrsuoqe le bénéficiaire du carntot relève de l'un des pubclis stiauvns :

? les bénéficiaires du rneveu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux aeludts handicapés (AAH) ou aux penerness aanyt bénéficié d'un crntaot unquie d'insertion ;

? les jeeuns et ddnaeuermis d'emploi sroits du système éducatif snas qiifucoaatiln ;

? les dumerneads d'emploi aynat 20 ans d'activité priessnefollone ;

? les duedenarms d'emploi de puls de 45 ans snas qcoalutfiain pneoionlrsefse runnceoe ou dnot la qiaifaitucoln ne luer permet pas d'accéder à un emploi.

b) Siot loqurse l'action de paioisrnfosetoiiaslnn est cculone puor l'acquisition d'une cirtcotifaien icitrnse au répertoire niaotanl des cnefcoirttiias ou d'un ciacteirftt de quioaafctiln professionnelle.

Les aniocts d'évaluation, de psansilnotieorn du paocrurs de formation, d'accompagnement et de formation, dnot bénéficie le ttruliaie du contrat, deovnit être cirspemos ernte 15 % et 50 % de la durée du catonrt de professionnalisation, snas pouvoir être inférieures à 150 heures.

Quel que siot le tpye de contrat, et dnas le cas où les atcinos de piroeoasnfotisnln se déroulent unniqeeemt ou en mruaeje ptiare en innetre et veinst à l'acquisition d'un CQP de la

plasturgie, les pianarrtees soaiucx préconisent l'utilisation du dospstiiif « proarcus d'intégration et de portanssaosnlofeiiin » (1).

(1) Le PIP est une flroume qui permet de ctunrorise un pucorars de ftmoioarn personnalisé, adapté au pifrol du cdinaadt et des compétences rieseuqs puor le ptose en vue de l'acquisition de la ceittcifrakon puor le ruetcenremt en ctnaort de pifiinlsooteornassan ou culei d'une période de professionnalisation.

Le PIP rspeoe sur l'intervention d'un osagrmnie externe qui définit le prucroas nécessaire à l'acquisition des compétences en cllaraoobiton avec le salarié et l'entreprise. Cet osrginmae girntaat la qualité et l'individualisation des formations.

#### Article 11.4 - Rémunérations du contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

##### Salariés âgés de moins de 26 ans

Les traliteuis d'un canrott de poatrisiesnonislfakon âgés de moins de 26 ans perçoivent, pnedant la durée du crntaot à durée déterminée ou de l'action de pfielisirnnsotoaason du ctraot à durée indéterminée, un sraaile mumniim fixé selon un pnrguetcoae du Smic, snas poioovr être inférieur aux tuax légaux fixés à l'article D. 6325-15 du cdoe du tariavl et indépendamment du coenifectit hiérarchique de l'emploi occupé darnut la période du ctraont de professionnalisation.

1. Puor les teutrials d'une qcfoaitiliaun inférieure à clele d'un baccalauréat professionnel, ou d'un diplôme ou d'un ttrre de même naveiu ou d'une qiitiaaouflcn relveant des gproues 1 à 3 du csnameselt des qincitfaoiulas penfnoillesseros déterminé au tirte III du présent accrcd :

? salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du Smic ;

? salariés âgés de 21 ans et puls : 75 % du Smic.

2. Puor les trutaetils d'une qfalaciuiton au monis égale à celle d'un baccalauréat professionnel, ou d'un diplôme ou d'un ttrre de même naveiu ou d'une quicitfoliaan rveelant des grpeous 4 et 5 du cseansmlet des qucotainiaifls poiflesnlseoenrs déterminé au tirte III du présent accord :

? salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du Smic ;

? salariés âgés de 21 ans et puls : 85 % du Smic.

3. Puor les tiuertlais d'une qiaicitoafuln au monis égale à celle d'un BTS, ou d'un diplôme ou d'un ttrre de même neiavu ou d'une qioiaftluacin rvlaneet des gpueors 6 à 9 du caesnlmset des qlanotiiciuafs pinonsleorseelfs déterminé au titre III du présent accord :

? salariés âgés de moins de 21 ans : 80 % du Smic ;

? salariés âgés de 21 ans et puls : 90 % du Smic.

##### Salariés âgés de 26 ans et plus

Les taiuleitrs d'un catnrot de poosoiitsnrenalsfn âgés d'au moins 26 ans perçoivent pndeant la durée de luer cotrant à durée déterminée ou de l'action de plinossaoafiertiesn (dans le cdrae d'un catnrot à durée indéterminée) une rémunération qui ne puot être inférieure ni à 90 % de la rémunération mnlmaiie corpneroadsnt au cciifeofnet de l'emploi occupé, prévue par la ciotvenonn colvcielte de la bahncre dnot relève l'entreprise où ils snot employés ni à 100 % du Smic, snas piouovr être inférieure aux tuax légaux fixés à l'article D. 6325-18 du cdoe du travail.

#### Article 11.5 - Désignation d'un tuteur En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Les pitears steraianigs rlapplenet qu'en vrteu de l'article L. 6325-3-1 du cdoe du travail, l'employeur désigne puor cauhqe salarié en coarntt de piialsorntfsonsaioien un tuuetr chargé de l'accompagner.

La frmotaoin du tuuetr est pirse en cgrhae par l'OPCA de la bnbrahe dnas les codonnitis de l'article 18.1 du présent accord.

## Titre V Formation professionnelle continue

### Article 12 - Orientations dans la branche *En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

La formation est un enjeu crucial pour contribuer au maintien et au développement de l'emploi, accompagner les évolutions consécutives aux mutations technologiques, identifier et promouvoir les accès aux salariés à des formations qualifiantes, diplômantes et professionnelles. La CPNE définira les orientations prioritaires sur l'ensemble des dispositifs. Les dispositions sont les suivants.

### Article 13 - Plan de formation *En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

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 titulaire 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 nouveaux pour l'exécution du contrat de travail. Ces actions concernent un temps de travail effectif et de non lieu, pendant leur réalisation, au moment 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 Smc 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 peuvent être complétés par des fonds du FFPSP tels que prévus à l'article L. 6332-21 du code du travail.

Dans le cadre d'un parcours personnalisé 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 sont dans le cadre du plan de formation de l'entreprise sont à la charge de l'entreprise.

Le temps de formation est assimilé à du temps de travail effectif. Si le temps consacré à la formation et au transport dépasse le temps de travail et le temps de travail habituels, le dépassement de moins de 1 heure donne lieu à une contrepartie réelle, définie par l'employeur après consultation des élus du personnel. Si le temps consacré à la formation et au transport dépasse le temps de travail et le temps de travail habituels, le dépassement d'au moins 1 heure donne lieu de préférence à une récupération ou, à défaut, à une contrepartie financière, calculée au global sur la base du temps pour temps et du salaire horaire de base de l'intéressé.

Les périodes de formation sont celles que les temps de formation, dans le cadre du plan de formation, ne doivent pas atteindre à dépasser les durées maximales de travail.

Les parties signataires reconnaissent que le plan de formation a pour objet d'une consultation prévue par le code du travail.

### Article 14 - Validation des acquis de l'expérience *En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans la sécurisation des parcours professionnels.

Tout salarié peut bénéficier à sa demande d'une validation des acquis de l'expérience pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 15 ans d'activité professionnelle ou, en tout état de cause, à l'occasion de son 45e anniversaire, tout salarié, en fonction de durée déterminée ou indéterminée, peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La VAE est assurée 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'accordent 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 de manière adaptée à l'OPCA de la branche de manière à favoriser les besoins des salariés nécessaires.

### Article 15 - Participation des salariés aux jurys d'examen ou de VAE

*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

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 platerie.

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 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 notification de participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

Les dépenses afférentes (y compris le montant 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 platerie sont au RCNP sont en charge par l'OPCA de la branche, pour la quote-part versée à la charge du participant, sur la base de la 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 sont définies par son conseil d'administration.

Les parties signataires de l'OPCA de la branche de la platerie à la CPNE les modalités et les barèmes de remboursement de frais liés à la participation à ces jurys d'examen ou de VAE.

A défaut d'une prise en charge par l'OPCA de la branche, ces dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionnée au premier alinéa de l'article L. 6313-1 sont 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) *En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

#### Article 16.1 - Objet

*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

Le statutier 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 objectif d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel ».

#### Article 16.2 - Principe

*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans (ou de 15 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage) :

? en emploi ;

? ou à la recherche d'un emploi ;

? ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ;

? ou accueillie dans un établissement et servie 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 personnel de formation sont acquies en cas de congé de formation de l'OPCA ou de pré-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

nuveol eulmpoyr du nbmroe d'heures aqicus sur son CPF.  
Chaque salarié a la possibilité de ctseoulnr le nbmroe d'heures  
créditées sur son cotpme en accédant au svcreie dématérialisé  
géré par la Casise des dépôts et ciogsnnnotias (à saivor au juor  
de la satirugne du présent acorcd :  
[www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)).  
Les setgianaris du présent aoccrd ddenament à l'OPCA de la  
banchrhe de mrtete en pcalle une ccoautoimmnin sur le CPF à  
dosneiittan des epntseerirs et des salariés de la branche, en  
prietcaluir via son stie internet. Cttee iorntamofin pretora  
neoammntt sur les penipicrs et drtois liés au CPF, sur les règles  
d'abondement au nviaeu de la bhncrae et sur les modalités de  
motaisiboiln du compte.  
Le CPF est un droit attaché à la pnnseroe et est conservé par  
son tuatiilre en cas de cmgnahenet de saiiutotn pessnfloronie  
ou de petre d'emploi. Il prmeet à son tutiirlae de svuire une  
fomatorin dtie « éligible ».  
Le compte ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son  
trtluaie et le rfeus de ce dierenr de mielisobr son CPF ne  
cotsutine pas une faute.

Article 16.3 - Alimentation du CPF  
*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

Le CPF est alimenté en herues de fotariomn à la fin de chauce  
année calendaire.  
Conformément aux dsistpinoios légales et réglementaires en  
vigueur, cqauhe salarié tlanlaarivt à tmpes cplomet (établi soeln  
les dosiniospts de l'article R. 6323-1 du cdoe du travail)  
arequict sur son CPF à cpetmor du 1er jaevinvr 2015 :  
? 24 heeurs par année de taivral jusqu'à l'acquisition d'un crédit  
de 120 herues ;  
? pius 12 heeurs par année de tavrail à tpems complet, dnas la  
lmtiie taotle de 150 heures.  
Conformément à l'article L. 6323-12 snot intégralement prsies  
en copmte puor le cclual des heures acsuiques sur le CPF les  
périodes d'absence sunevitas :  
? le congé ;  
? de maternité ;  
? de paternité et d'accueil de l'enfant ;  
? d'adoption, de présence pterlaane ;  
? de seioutn falaimil ou pneaatrl d'éducation ;  
? ou les arrêts de taravil stiuie à une mlidaiae pienflesolsone ou  
à un aeniccdt du travail.  
Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de taviarl à tpems  
copemlt sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à  
due poodrprin du tpmes de tivaarl effectué, suos réserve de  
dptissooiins puls flveaaorbs prévues par un accrod d'entreprise  
ou de groupe.  
En outre, le CPF puet également être crédité d'heures solen les  
modalités prévues à l'article 2.2 du présent aoccrd et par les  
dosiitponsis légales.

Article 16.4 - Formations éligibles  
*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

Sont éligibles au CPF les faioonmrts visées à l'article L. 6323-6  
du cdoe du travail, à soiaivr :  
1. Les fotmaoinrs pantttermet d'acquérir le slcoe de  
ceoanniascsns et de compétences ansii que l'accompagnement  
à la VAE ;  
2. Les fioranomts répondant aux duex cidtinonos cvmteuauils  
svtniueas :  
D'une part, qui :  
? snot sanctionnées par une ctraoiciitfen enregistrée dnas le  
répertoire nnotiaal des creftnoitiacs ponseneelrsflios (RNCP)  
prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ou pttremnat  
d'obtenir une ptraiie identifiée de crifietaoicn professionnelle,  
classée au sien du répertoire, vasnit à l'acquisition d'un bolc de  
compétences ;  
? ou snot sanctionnées par un caeirfcitt de qatoclfiuiian  
plnoeelisrsofne mentionné à l'article L. 6314-2 du cdoe du  
tiraavl ;  
? ou snot sanctionnées par les cfiotiacietrns iseitrncs à  
l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L.  
335-6 du cdoe de l'éducation ;  
Et, d'autre part, qui finugret sur l'une des lisets mentionnées  
aux acreitls :  
? L. 6323-16 du cdoe du taarvil (pour ce qui crnoecne les  
salariés), à soaivr les lsties établies par :  
? la CPNE de la bhrcne ;  
? le comité prtirriae iptenfnsosienrrel nanoaitl puor l'emploi et  
la fimtoaorn (COPANEF) ;

? ou le comité parratie ieneenriforsptonsl régional puor l'emploi  
et la framotoin (COPAREF) ;  
? L. 6323-21 du cdoe du taivral (pour les deamneurds d'emploi).  
A cttee fin, les petaris sinargeiats cnfnoiet à la CPNE de la  
banhrce le sion d'établir, dnas le rceptst des doitssonipis  
légales et réglementaires en vigueur, la ltise des fiooramtns  
éligibles au CPF puor les salariés de la branche.  
La CPNE craosnrcea sntlrmeieeelsemt une parite de son orrde  
du juor à l'élaboration de la liste, des pcibuls poitrriaies et à sa  
motciafdoiin (ajout ou retrait). Néanmoins, puor la msie en pcalle  
du CPF, la CPNE prruoa procéder à des réunions puls fréquentes  
sur ce point.

Article 16.5 - Mise en œuvre pendant ou hors temps de travail  
*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

Le bénéfice du cotpme psoeenrnl de faoimrotn oruvet à tuot  
salarié est destiné à lui petmetrre de bénéficier d'actions de  
froitmon plrneoesilnfoe réalisées en tuot ou piarte penandt  
ou en drheos du tpeps de travail.

16.5.1. Fmoatonris éligibles siuveis en derohs du tpeps de  
travail

Les hueers de faotiormn financées dnas le cdrae du cpote  
psnenerol de ftaoormn et réalisées en deohrs du tpeps de  
tiaavr :  
? ne nécessitent pas l'accord préalable de l'employeur ;  
? onuvret droit, en vetru de l'article L. 6323-19 du cdoe du  
travail, au bénéfice du régime de sécurité scialoe raitlef à la  
prooicettn en matière d'accidents du tarvail et de mliadeas  
pseirlnofness ;  
? ne csueontitt pas un tpeps de trvaail ecetfff et ne dneontt  
pas leiu au miiatn par l'employeur de la rémunération du  
salarié.

16.5.2. Fiootmrans éligibles sievius pnenadt le tpeps de travail

Les hereus de friotaomn financées dnas le cadre du cmpte  
preoenl de ftoaimon et réalisées penandt le tpeps de tiaavr  
:  
? nécessitent, solen la procédure et les cidotonins définies à  
l'article L. 6323-17 du cdoe du travail, l'accord préalable de  
l'employeur (tant en ce qui cronecne le cleriadner que le  
cntnoeu de la formation) ;  
? oreunvt droit, en vtreu de l'article L. 6323-19 du cdoe du  
travail, au bénéfice du régime de sécurité sociale rilaeft à la  
poteoictrn en matière d'accidents du taravil et de maideas  
pfsouoellnirns ;  
? cnesutnotit un tpeps de tariavl eieffectf et dnennot leiu au  
miietan par l'employeur de la rémunération du salarié.  
Néanmoins, l'accord préalable de l'employeur ne ptroe que sur  
le cerldnaeir (et non pas sur le contenu) de la fmiaotorn réalisée  
sur tuot ou pitrae du tpmes de taravil losqure l'action :  
? vsie à l'acquisition du scole des cnsenicaonass et de  
compétences défini conformément aux dpsniiiosos légales et  
réglementaires en viugeur ou un anpeageocnmct à la  
vitlaaidon des aqicus de l'expérience ;  
? ou est financée au trtie des hruees créditées sur le ctpmoe  
pnerensol de faoimrnm en atoacipilpn du dnereir phrgraaape de  
l'article 2.2 du présent accord.

16.5.3. Procédure de mabtsoiilin du cotmpe puor les  
fimonroas éligibles sveiuis pndaent le tpeps de travail

Conformément aux dsotiinoisps de l'article R. 6323-4, I, du  
cdoe du travail, le salarié qui sohutaie bénéficier d'une  
fmoitoran sviuee en tuot ou pitrae pdnaet le temps de travial au  
ttree de son CPF diot dmaeendr l'accord de l'employeur sur le  
ctneou et le ceerlndar au mminium :  
? 60 juros aavnt le début de la fiatormon si celle-ci drue mions  
de 6 mos ;  
? 120 juros aavnt le début de la ftimraoon si celle-ci drue puls  
de 6 mois.  
A cmeptor de la réception de la demande, l'employeur dpssioe  
d'un délai de 30 juors clriedanes puor neifitor sa réponse au  
salarié. L'absence de réponse de l'employeur dnas ce délai vuat

acceptation.

Article 16.6 - Prise en charge des frais de formation et de la rémunération des salariés en formation  
*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

#### 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 imputées 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  
*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

#### 16.7.1. Principe

Les parts stagières représentent que l'usage de la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures imputées 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 FEOIGNCF ;

? la cotisation d'assurance vieillesse (CNAV) dans le cadre de l'utilisation du compte personnes 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, notamment sur la définition des fonctionnaires éligibles et les salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des risques de santé mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

#### 16.7.2. Abondement de la branche

Afin d'encourager les salariés à être acteurs de leur parcours professionnel, les parts stagières du présent accord instaurent, dans les conditions ci-après définies, un abondement d'heures complémentaires pour permettre à un salarié n'ayant pas suffisamment d'heures sur son CPF de réaliser une formation. Il est entendu que pour bénéficier de cet abondement le salarié doit utiliser prioritairement l'ensemble des heures créditées sur son CPF et/ ou DIF et que l'abondement de branche n'est susceptible d'intervenir qu'en complément.

Cet abondement est financé par la contribution (0,2 %, cf. art. 20.2.1) des entreprises de la branche au titre du CPF 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 est insuffisante, les cotisations d'abondement ou de financement peuvent être éventuellement complétées par le conseil d'administration de l'OPCA de la branche. (1)

a) Les modalités de cet abondement pour les années 2015 et 2016 sont les suivantes :

Lorsque les heures créditées sur le CPF et/ ou du DIF (pendant la période transitoire pour le DIF prévue par la loi du 5 mars 2014) sont inférieures au nombre d'heures nécessaires pour réaliser l'action de formation souhaitée par le salarié, l'abondement de la branche est :

? égal au nombre d'heures manquantes sur le compte pour les CQP de la branche (dans ce cas un repérage des compétences en amont est obligatoire) ;

? égal à 100 % des heures mobilisées par le salarié (et dans la limite de la durée de la formation) pour les formations inscrites sur la liste CPNE ; 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 font l'objet d'un accord annuel (qui sera annexé au présent accord).

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6323-20 III, R. 6332-94 et R. 6323-5 du code du travail.*

(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

Article 16.8 - Articulation avec d'autres dispositifs  
*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

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 :

? permis de conduire ;

? congé individuel de formation, tel que défini aux articles L. 6322-1 et suivants du code du travail ;

? plan de formation.

Dans le cas de concurrence 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  
*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

A compter du 1er janvier 2015, le droit individuel à la formation (ci-après DIF) est supprimé et est remplacé par le compte personnel de formation.

La loi du 5 mars 2014 prévoit que les heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 sont mobilisables dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 1er janvier 2021. Dans cette hypothèse et conformément à l'article R. 6323-7 du code du travail, lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au titre du DIF sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le CPF de l'intéressé dans la limite d'un plafond total (reliquat de DIF et éventuel complément par le CPF) de 150 heures.

Article 16.10 - Gestion directe du CPF par une entreprise  
*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

Il est rappelé que les entreprises peuvent conclure des accords visant à gérer elles-mêmes la contribution au CPF.

Article 17 - Période de professionnalisation  
*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

Article 17.1 - Objet  
*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

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  
*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

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 conculs en application de l'article L. 1242-3 du code du travail avec l'employeur, renvoyé 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  
En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Elles concernent les actions de formation 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 RCNP ;  
? ou réalisées dans les établissements de la région cotivale de la région ;  
? 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 ultérieurement ou en matière de formation professionnelle continue, dans ce cadre, l'utilisation du dispositif du processus d'intégration et de planification des formations (et plus particulièrement pour les CQP).

Article 17.4 - Participation financière de l'OPCA de la branche  
En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Les parties signataires considèrent que devraient être à une participation financière de l'OPCA de la branche au titre des actions prévues de la branche les salariés et les actions visées aux articles 17.2 et 17.3 du présent accord.

Les parties signataires insistent les entreprises à privilégier les salariés suivants :

? les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des exigences ;

? les salariés qui, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sont réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, satisfaisant par cette période les conditions de leur carrière professionnelle ;

? les salariés qui justifient la création ou la reprise d'une entreprise ;

? les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;

? les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident du travail ;

? les travailleurs handicapés ;

? les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion sont réserve que la durée de la période de formation 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 contrat 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 souhaitent également attirer l'attention particulière des entreprises éligibles notamment à un contrat de sécurisation des parcours professionnels, à savoir :

? les salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel ;

? les salariés de qualification de niveau V ou inférieur ;

? les salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation au cours des 5 dernières années ;

? les salariés qui ont subi des périodes de chômage 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 bénéficiaire, l'action de formation doit 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 consécutifs 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 formation s'articule avec le CPF.

La prise en charge prioritaire sur tout ou partie des coûts de formation. Le comité de gestion des fonds de la région professionnelle des modalités de prise en charge avant validation du dossier d'administration de l'OPCA de la branche.

La mise en œuvre de cette période doit permettre l'appui sur les compétences suivantes :

? une connaissance des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

? une antenne de gestion des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les activités recherchées ; (1)

? une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Dans cette perspective, sont encouragées :

? les actions précédées de la réalisation d'un bilan de compétences et du CEP ;

? et/ou de la mise en œuvre de l'intervention d'un tuteur formé ;

? et/ou de la mise en œuvre d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Sera également encouragée l'articulation de cette mesure avec les actions destinées à promouvoir l'évolution professionnelle des salariés (le plan de formation et le CPF).

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

Article 17.5 - Désignation d'un tuteur  
En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Les parties signataires rappellent aux entreprises la nécessité de désigner un tuteur dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Article 18 - Tutorat et accompagnement des contrats en alternance

En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Article 18.1 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Les parties signataires insistent sur 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 engagés et de tout salarié engagé dans une démarche de VAE et/ou d'évolution des compétences.

Elles rappellent que les tuteurs sont chargés d'accueillir, de présenter l'entreprise et de permettre l'accomplissement des parcours éducatif de l'apprenant, sont soutenus par le chef d'entreprise pour les salariés volontaires et doivent justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans dans une activité liée en rapport avec l'objectif de formation visé.

Il s'agit de salariés qui assurent notamment des fonctions d'accueil auprès des nouveaux arrivants, qui viennent à la connaissance du savoir-faire, qui aident éventuellement une ou plusieurs équipes de travail. Ils sont soutenus avec les ressources de l'Education nationale et le référent de l'OPCA de la branche. Ils assurent le suivi de la progression du stagiaire en fonction du programme pédagogique prévu par le référentiel d'emploi du diplôme et gèrent 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 souhaitent attirer l'attention particulière à ce que des salariés seniors puissent jouer 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 onansrgiaotis sagtnaeiirs iinsnestt sur la nécessité que sieont mesis en pclae des atnoics de frioatmon puor les tueutrs dnas les entreprises.

La bhnarce via l'OPCA de la bnchare met à la diopisitons des etpiresnes un mdloue de faimrootn tratloue spécifique.

Les ersrentpies pdornnret pnieenmelt en cotmpie l'exercice d'une fconiotn tutorale, en prévoyant nanomtmet :

? d'adapter l'organisation et la carghe de tvarail des salariés-tuteurs ;

? de veuillr à ce que les salariés truetus pesisunt se prévaloir de la réalisation de cttee msiosn à l'occasion des anicots de viadoaltin des acqius de l'expérience ;

? de pderrne en cotmpe l'exercice de toute ftoiocnn turltoae dnas le déroulement de carrière du salarié à l'occasion de l'entretien aunenl d'évaluation ou de l'entretien prinneosofsel ;

? que la foocitn tatorlue siot psire en ctpmoé dnas la citoaton de l'emploi dnas le critère anaooitmn de la glrlie de csialfocsiatin de la piuslrstage qui caractérise la ntoion de lionsais focnteileolnns et/ou d'activités pédagogiques prteemanens (conseil, formation, tutorat) auprés du pornsneel de l'entreprise et/ou de l'établissement, au mniuumim degré 2.

Les preitas sitraeaings eenurgncoat à reconnaître la vuealr ajoutée de la fctinon trtloaue dnas l'entreprise.

Lorsque l'entreprise perçoit une pirme de l'OPCA de la bnchare puor l'exercice de la fionoctn tatroue dnas le cadre de la patsrsisnonoeifoailn et des diioostipnoss légales et réglementaires (1), aorls 1/4 de ctete pmrie srea reversé au ttuuer puor toute la durée de venrmeest de celle-ci.

Les coûts rlatiats (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations, cbtninotoirs scoielas ou clntoelvnnoeis ansii que faris aexnens de transport, de rotertuiasan et d'hébergement) à la préparation et à la ftraoimn des tuertes snot pirs en cahrgé par l'OPCA de la branche, sur la bsae des mtanons réels et dnas les lmielis fixées par les dnosstiiopis législatives et réglementaires (2) asini que des décisions du CA de l'OPCA de branche.

(1) Aeltrics L. 6332-15 et D. 6332-91 du cdoe du travail.

(2) Au juor de la sirtaunge du présent accord, les aetlircs L. 6332-15 et D. 6332-90. Ce dneirr alitcre prévoyant un pnoaldf de 15 ? par herue de formation, d'une durée mamliaxe de 40 heures.

Article 18.2 - Maîtres d'apprentissage  
En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Conformément aux dnistooipiss de l'article L. 6223-5 du cdoe du vraiaal est dénommée « maître d'apprentissage » la pornsnee dmenrciteet rplnoabesse de la fatoormin de l'apprenti et aansasmt la fnciton de tuteur.

Le maître d'apprentissage a puor msioisn de cetnoiuubr à l'acquisition par l'apprenti dnas l'entreprise des compétences cornspdareont à la qtiiauifilcaon recherchée et au ttire ou diplôme préparés, en liaison aevc le centre de fatomiorn d'apprentis (ci-après « CFA »).

La fnciootn puet être partagée entre psliuuers salariés.

L'employeur :

? preemt au maître d'apprentissage de dégager sur son tpems de tairval les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux rtiaonles aevc le CFA ;

? vliete à ce que le maître d'apprentissage dsioipse des compétences pseoirnenoeflls exigées conformément à l'article L. 6223-1 du cdoe du travail.

Les coûts rlatfeis (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations, cntounorbis soiceals ou coletvleoennnins ansii que firas aneenxs de transport, de rsraatitueon et d'hébergement) à la préparation et à la fraooimn des maîtres d'apprentissage à luer mosisin snot pirs en carhge par l'OPCA de la branche, sur la bsae des mtonnats réels et dnas les ltmeis des dsinpootisis législatives et des décisions du CA de l'OPCA de branche.

Les peatirs saeaingints enrngoeuat à reconnaître la vuelar ajoutée de la fncion de maître d'apprentissage dnas l'entreprise.

## Titre VI 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)

En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Article 19.1 - Contributions des entreprises versées à l'OPCA de la branche au titre du plan de formation (en pourcentage de la masse salariale)

En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Toutes les eiesprtnes dnot l'activité pirpailcne ernte dnas le champ d'application du présent acocrd snot teenus de vesrer à l'OPCA de la bnrchae les cuniottbnors au développement de la fotoriamn plsfiensorelnoe définies dnas les aitclres ci-dessous.

### 19.1.1. Eeisnterprs de mnios de 10 salariés

Les esrrpieents de mions de 10 salariés snot tnuées de vesrer à l'OPCA de la bnchare luer crioiubtonn légale due au titre du paln de formation.

### 19.1.2. Erpnetsries de 10 salariés et plus

Les esepntrires de 10 salariés et puls snot tenues de vesrer une cioritunbon de 0,15 % de luer msase salaarile brute aleunlne au titre du paln de fmaootrin à l'OPCA de la branche.

Au-delà de cttee contoiiubrtrn minimale, les eeretnsiprs pvuneet effteeur des vnstrmees veinltaoors en ficonon d'options validées par le csoniel d'administration de l'OPCA de la bnchare sur piriooopstn du comité de scioion pneifselnrosloe de la plasturgie. Ces ooitnps oneuvrt dirot à des cteitpreoans différenciées en fctcion de l'effort cotnbitiurf des entreprises. Les ertrieenpss cnseevnot l'initiative de luer paln de fomatoirn et du coihx des oaergimnss de formation.

Si les enspretiers n'ont pas dépensé la prat de la ctionruoitbn légale qu'elles gèrent elles-mêmes, darunt l'exercice considéré, eells snot tenues d'en verser le solde à l'OPCA de la bnchare avant le 1er mras de l'année suivante.

Article 19.2 - Taux des contributions des entreprises versées à l'OPCA de la branche au titre de la professionnalisation

En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Les elpromuyes deivnot consacrer, au ttrie de la professionnalisation, un puotragnee de luer msase slialaare de l'année en cours, fixé par les dsoniiiptoss légales et réglementaires en viuugre (1).

(1) Puor mémoire : monnat des ciotnbinurts légales au juor de la sruntgie du présent accord :

Nombre de salariés	Plan de formation	Professionnalisation versée à L'OPCA
Moins de 10	0,40 % versé à l'OPCA	0,15 %
De 10 et 19	0,90 % (dont 0,15% versé à l'OPCA)	0,15 %
De 20 et plus	0,90 % (dont 0,15% versé à l'OPCA)	0,50 %

En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

### 19.2.1. Etesrienrps de mnios de 20 salariés

Les eisrnpertes eamlponyt minos de 20 salariés dnoveit etcfeeur à l'OPCA de la branche, aanvt le 1er mras 2015, un vrenesemt rialtef à la ploaosafeisrtonnison dnot le tuax est fixé par la loi (égal à 0,15 % à la dtae de rédaction de l'accord).

19.2.2. Esetienrrps de 20 salariés et plus

Les enrseprteis eyonamplt 20 salariés et puls divenot effectuer, à l'OPCA de la branche, anavt le 1er mras 2015, un vsemnreet rliatef à la pnsanoeirosalstiofn dnnt le tuax est fixé par la loi (égal à 0,50 % à la dtae de rédaction de l'accord). Les dsiinopstios du présent altirce ne fnot pas oscatlbe à l'application des dptniiosoiss de l'article L. 6331-14 du cdoe du travail, rlveaiets aux etseprnires eymnlpoat de 10 à moins de 20 salariés, et de celes de l'article L. 6331-18 du cdoe du travail, rievaelts à la prsie en ctmope d'un acceirsnsomet d'effectif.

Article 19.3 - Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP)

En vigueur étendu en date du 6 mai 2015

Le FPPSP dopisse des somems croensoardpnt au prnteoucgae mentionné à l'article L. 6332-19 du cdoe du tavriral cmioprs enrte 5 % et 13 % :

? des obiingaolts légales des euromelyps de mins de 10 salariés ;

? des oilatoibgns légales des emueylrops de 10 salariés et plus. Le pgceortaune est fixé anmeulenlet par arrêté ministériel.

Ces semoms snot prélevées sur les cniitrbounots deus au ttrre de la pstoesnlafinisoarn et deus au trtie du paln de formation. Ces smmeos snot collectées par l'OPCA de la branche, en puls du mmnuim coeetvnnionl au trtie du paln de frotoiamn puor les eeresrntps de 10 salariés et plus, plus versées au FPSP. Elcls snot calculées en apalnqupt le pacrnutegeoe fixé anmleuelent par arrêté ministériel de manière induqetie à chnacue de ces contributions.

Au regard des résultats des études ceanrcnont les métiers, les elipmos et les qfiliuatincoas présents et à vnier dnas la

psitaulgre menées par l'observatoire des métiers, des eilmpos et des qiolataifunics de la plasturgie, les praeits sartngiaies dmeaennndt à l'OPCA de la bahrnce de cunolcre une cevnonotin avec le FPSPP, au rgared de ses peorprs orientations, aifn de coicnanefr des atncios ccnooaurnt à la qitiaaofuciln et à la raotqilifuecian des salariés et des dmeundares d'emploi.

Article 20.1 - Entreprises de moins de 10 salariés  
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Les elemptyuors dveniot cercsonar à la fntoarion pllnneeisorsfoe un enmlsebe de ctrouobintins définies à l'article L. 6331-2 du cdoe du travail.

Ces cutnriobionts snot versées à l'OPCO de la bhnrce suaf diinisosopts cotrinreas prévues par une loi ou un décret.

Article 20.2 - Entreprises de 10 salariés et plus  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

20.2.1. Curiiotbtonn légale

Les eypluromes deivnot crscaoer à la forimoatn pnsfseolnoeirle un eelmbse de cnrntioboutis définies aux aticelrs L. 6331-9 ou L. 6331-10 du cdoe du taiarvl(1).

Ces ctitnbroonuis snot versées à l'OPCO de la bcnhare suaf diiistoospsns caretronis prévues par une loi ou un décret.

20.2.2. ? Contubtiiron cennlveolinote supplémentaire consacrée à la ptlqiouie de branche

Nombre de salariés	Plan de formation	Professionalisation	CPF	FPSP	CIF	Total légal	Contribution cenvnoletnlonie prévue par l'article 20.2.2 du présent accord (sous réserve des dpsniosoiits 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 %
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 %

En complément des crnionbioutts légales mentionnées à l'article 20.2.1 du présent accord, les etrprsienes de 10 salariés et puls snot tueens de vseerr à l'OPCO de la bacnrhe une cionubottirn colvtnelinennoe supplémentaire destinée à acgempancar la puiqlitoe de fiormtoan de la brcanhe d'un mnontat de 0,15 % de luer msase saraialle brute.

Cette cottuonibrin purroa être affectée, notamment, à :

- ? des acitnos de frmoonitas ;
- ? des aeids iiticatnves puor développer l'investissement en antocis de fmiraoton (prise en crgahe des faris de gestion, fdnos mutualisés supplémentaires ?) ;
- ? des aoitncs cteioevlcls ;
- ? des mursees d'accompagnement et d'appui des erpteerins (notamment celles rernnatncot des difficultés économiques), de stueerco ou filières prnoifolesses ou de biassn d'emploi ;
- ? des ationcs prrarteoiiis définies en CPNE ;
- ? des atoicns liées à l'attractivité de la banche ;
- ? etc.

La cbttoriuion conntilveonne supplémentaire est annlleue et collectée deupis 2016 sur le pcirinpe que la cbuirniotton de l'année « N » est collectée l'année « N » sur la bsaie de la mssae saairalle brtue aelnnlue (hors cagerhs slocaies patronales) arrêtée au 31 décembre de l'année « N ? 1 ».

La msie en ?uvre et la pologotrnnain de la cirbuitonton celnnetnlnvioe supplémentaire se fiat par période de 3 années (s'entendant comme un bolc de 3 ans) par anavnet (les modalités de la ctolelce n'étant qu'accessoire au pnpricie de l'engagement pirs sur le bolc des 3 années).

Par les présentes, il est indiqué que l'engagement de la brnhcae du 25 mras 2015 sur ctete cibrnioottun cneioneotllnve supplémentaire s'est fiat puor un bolc d'une première durée de 3 année 2015, 2016 et 2017 (soit puor une cocletle sur les années 2016, 2017 et 2018), plus puor un bolc de 3 années puor les années 2018, 2019 et 2020 (soit puor les ccoetlles 2019, 2020 et 2021) et puor un bolc des 3 années 2021, 2022 et 2023 (soit puor les cloleetcs 2022, 2023 et 2024).

Les preiats cnnvneienot de peonogrlr la conrituobtin cnvoltnnleoneie supplémentaire, alpbcliape dipeus 2015, puor un naoevu bolc de 3 années supplémentaires à svaior 2024, 2025 et 2026 (collecte 2025, 2026 et 2027). Les petaris oriovrnut au derenir srtrmee 2025 une négociation visant, par avenant, à modifier, pogloenrr ou pérenniser ctete contribution.

En outre, les prietas stingaaeirs cnnneioevt de fiare avec l'ensemble des oitginarsoas représentatives dnas la bachrne un blian aneunl en CENFPP des uoitiiIntsas de ctete contribution. Ce blian srea établi par l'OPCO de la bhrnce en début de chaque année.

Préalablement à ctete négociation, l'OPCO de la brcanhe rtmereta un bialn sur cette cbotnriotuin spécifique et la CPENFP définira les aaocienftfts psisboels de cette contribution.

(1) Puor mémoire : mnatont des coobuirrtitns légales au juor de la sitgrunae de l'accord.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

## 20.2.2. Critbouniotn ctilneevnolonne supplémentaire consacrée à la pouiqlite de branche

En complément des ctbtiorinious légales mentionnées à l'article 20.2.1 du présent accord, les eeitnrpses de 11 salariés et puls snot teenus de veesrr à l'OPCA de la brnhcae une coruoitibntn cetiovnnonllnee supplémentaire destinée à agccampeonr la potuqiile de fiatoomrn de la bchhrane d'un mnanott de 0,15 % de luer mssae salaarie brute.

Cette cbuitoinron proura être affectée nmtoeamnt à :

- ? des acnotis de fmoatroin ;
- ? des aeids iteivatnics puor développer l'investissement en antcois de fioamrtn (prise en chrgae des frias de gestion, fdnos mutualisés supplémentaires?) ;
- ? des aiconts clliciveots ;
- ? des meruses d'accompagnement et d'appui des esepitrners (notamment celles rtrnconeant des difficultés économiques), de sercutes ou filières pnoorssseenlis ou de basins d'emplois ;
- ? des ainocts ptriirieoars définies en CPNE ;
- ? etc.

Cette cniutoobrtoin est instituée, suos réserve des dopoiissints friunagt à l'article 26 du présent accord, puor une durée limitée aux selues années 2015, 2016 et 2017 (collectes 2016, 2017 et 2018). Ctete cbotiuonritn anlunlee est reuoticdne puor 3 années supplémentaires, à soavir 2018,2019 et 2020 (collectes 2019,2020 et 2021). Les pirtaes ovoiuonrnt au dienrer stemrese 2019 une négociation visant, par vioe d'avenant annexé au présent acocrd à modifier, pgoloernr ou pérenniser cttee contribution. En outre, les pearits saiaeirtngs cvinenneot de farie aevc l'ensemble des oainagtosnrs représentatifs dnas la bcnrahe un blain aenunl en CPNE des utiasniltois de cette crotiutbionn aifn éventuellement d'ouvrir, dnas la csomosioin compétente, une négociation puor modifier, pnglreoor ou pérenniser cette contribution. Ce bilan srea établi par l'OPCA de la barchne en début de cqhuae année.

## Titre VII Instances paritaires nationales emploi-formation

Article 21 - Commission nationale paritaire de l'emploi (CNPE)  
*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

Les pierats saeirntags ennedtent recfreonr les miosniss de la cmssmioon notlianae prratiaie de l'emploi et de la fatoiormn (CNPE) tllees que définies à l'article 5 de l'annexe II du 5 nreomvbe 1969 rtielae aux celsaus générales de la cootnivenn collective, aifn que celle-ci pssuie jeour pennielmet son rôle d'impulsion, de ctndioioran et de siuvi des disisotnpos prévues au sien du présent accord.

La CPNE a naenomtmt puor msiinsos :

- ? de posrpoer la pqitoiule générale de ftamiroon pfseloiolsnerne cionntue dnas la profession, les réunions plénières dareunent l'instance décisionnaire de la ptuoiqiile de la bnahcre ;
- ? de fmrelour des pntoisorpois et rdmmioanaeotcs qaunt aux priorités à agssnier aux ptuoqiiles ou atnoicis de fraiotomn miess en ?uvre dnas le cdare des dpoitfiss de footaimrn pselfronelsnoie tuot au lnog de la vie définis au sien du présent aococrd (plan de formation, CPF, crotatns et périodes de professionnalisation) ;
- ? d'élaborer et d'actualiser régulièrement les liests de foainomrts éligibles au CPF ;
- ? de définir, cqhuae année (à pitarr de 2015), l'affectation de la cituotobrnin ctioeolnnelnevne supplémentaire mentionnée à l'article 20.2.2 du présent accocrd ;
- ? de préconiser les antcois en vue du développement de la viadtiloan des auqcis de l'expérience, ctmope tneu nametmnot du blain des expérimentations en cuors au sien de la plitrsugae ;
- ? de perpoors les qaoiutnfilicas pfoeoinesnrels qui lui pisaraesnt deoivr être développées dnas le crdae du conratt et de la période de pnnrseoolsfasatiion ;
- ? de fixer, aevc la vatlaiidon du CA de l'OPCA de la branche, les tuax de psrie en chrgae des différents dsitfoipiss de fairmootn (contrat et période de professionnalisation, repérage et évaluation des CQP, PIP?) ;
- ? d'élaborer des rtonadcnmoamies en fauver de l'égalité d'accès à la fotmiation pissenrlfleoone de cenairts pubcils ;
- ? de définir les aocnis praitirieors vinast à gdeuir les eerptesnirs dnas l'élaboration de luer ptoiiqlue de fraoioimn ;
- ? de suivre, en lein aevc l'observatoire, la msie en place du présent aroccd dnas les eienrtpers d'un ponit de vue

qainttaiutf et qualitatif, nmmaetot sur le nmobre de CPF mis en ?uvre, le normbe d'entreprises concernées, etc. ;

- ? d'assurer, en lein aevc l'observatoire et les oianrsgems de farmiootn de la plasturgie, une vielle sur les évolutions technologiques, les bsinoes de compétences, l'implantation des cteerns et des osmgriaens de formation, etc.

Article 22 - Comité de section professionnelle de branche (CSPB)

*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

Conformément à l'accord ietrhcnbraes du 22 décembre 2010 parntot création de l'OPCA de la banhcre et dnas le rsepect des accdors ctlolefcis de brachne et des oiottnearis définies par la CNPE, le CPSB a puor msoiins de :

- ? propeosr au ceinosl d'administration de l'OPCA de bhcanre les otrantoiens en matière de développement de la fomiarton ;
- ? proposer les priorités et règles de pisre en chgrae des fotraimnos et des deamedns de fceentimnas d'études ;
- ? prpoosr les fnceetaninms à aerbutitr aux CFA dnas le respct des dnopssioits légales et réglementaires ;
- ? poseoprr et de sviure les anotcis ctieoellcs spécifiques de la bcnhare ;
- ? survive l'activité de l'OPCA de bhacnre puor la soeictn plasturgie.

Dans la musere où le CPSB est un orggae pptinricaat au fncnienotement de l'OPCA de la branche, les firas rtifales au fmoenocneniot du CSPB, à l'instar des administrateurs, dnvoert être pirs en crghae par l'OPCA de la barnhce dnas les leimts des dooisinsptos légales et réglementaires applicables.

Article 23 - Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA de branche)

*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

Article 23.1 - Missions

*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

Conformément à l'accord ihrbetbranches du 22 décembre 2010 ptoran création de l'OPCA de la branche, les priteas stinrageias rlpeenapl que les moiinsss de l'OPCA de la brnache snot les sviantues :

- ? ceoolctr et gérer ;
- ? les cnintooburits légales et cnnltoliveeeenns des esnetierrps au ffineceamnt du développement de la fioamrtn pslerfnesnioloe tuot au lnog de la vie ;
- ? les cobirtinonus vtaeooinrls des eprnsietes au fneimncaet du développement de la frtooaimn polissloreennfe tuot au lnog de la vie ;
- ? irfneomr les entreprises, les salariés et les inneatcss représentatives du pensrnoel sur les dosiptsiifs légaux, réglementaires et cnoelioentnvs de ftomiaorn ;
- ? auresr la gestion, l'instruction et le sviui des ddmnees de psrie en cghrae des dirosses de fomitaron des salariés et des denmeduars d'emploi ;
- ? piciepatr au fcinnneaemt des acitons de fmtraooin des salariés et des dadeemrnus d'emploi dnas les cnooidois légales, réglementaires et cvnleenelnotains en veguuir ;
- ? informer, sesilnbeisr et agcomenpar les erpteesins dnas l'analyse et la définition de lures bisnoes en matière de famiorton prsolonfnseliee ;
- ? metrte à doistiopn des salariés et des esrenperts l'ensemble des iaotfomrnins sur les dpisofsitis de frmoiaton pelsrnenfsliooe ;
- ? piraatpcir à l'identification des compétences et des qiaatcfinioulms mleabbiolss au sien de l'entreprise et à la définition des biosens ctflloices et iuvdiidents au regad de la stratégie de l'entreprise, en pnaert en cptmoe les oeiftjchs définis par les arodccs de brnhace en matière d'emploi et de foroamtin ;
- ? recehehcr et mtrte en ?uvre, en focointn de l'identification des bsonies en compétences, de la proximité des métiers et des tauvrax pcoipstfes des obaesrevitros des métiers et des qualifications, des aotcins cvctloeeils cuemonms ou non aux différentes brnehacs pntemertat le développement de la ptinsroanoeiisoflasn et de la foomtiran psrenslfileoee ctonnuie des salariés asni que la sécurisation des pacours poorfeeslnsis au bénéfice des salariés, des jeunes et des dueadmnes d'emploi ;
- ? assurer, en s'appuyant sur une dyuminqae de réseaux, un sevcire de proximité eniffcet au bénéfice de l'ensemble des enirserpets couvertes, et nmemtaont à l'égard des très petites, pteits et meoenyns erientpers ;

? prendre en charge les coûts des dispositifs des entreprises  
redevant 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 préalablement ou totalement par l'OPCA de la branche  
et l'utilisation des fonds reversés ;  
? participer au financement des organismes professionnels des  
métiers et des qualifications des branches ciblées de  
l'OPCA de la branche et des études et recherches intéressant la  
formation et l'emploi, dans les conditions réglementaires et  
technologiques en vigueur ;  
? conclure avec l'Etat, les collectivités territoriales, le fonds  
social européen, le FPSPP, Pôle emploi et toute autre partenaire  
des partenaires de l'objet et dans les conditions de l'OPCA  
de la branche ;  
? conclure par délégation ou en sous-traitance, des  
conventions légales ou conventionnelles des entreprises de  
l'activité principale relative au 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

*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux  
se proposent de 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 peuvent bénéficier de graves difficultés  
économiques conjoncturelles, hors existence de saillance de  
compétitivité, pourvue de l'OPCA de la branche de  
papier à des coûts de formation, pendant une durée  
maximale de 2 ans, excédant les tarifs 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 nature de ces graves difficultés  
économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts  
peut évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds  
disponibles de l'OPCA de la branche. La CPNE précisera les  
modalités d'intervention pour l'application du présent accord.

#### 23.2.2. Prise en charge du dispositif 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 dispositifs RH, qualitatifs et quantitatifs, des  
emplois, des métiers et des compétences (notamment dans  
l'identification des compétences et des qualifications  
mises en œuvre au sein de l'entreprise et à la définition des  
besoins correspondants et l'élaboration 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 entreprises du présent accord adhérentes au  
conseil d'administration de l'OPCA de la branche de proposer  
des critères de qualité auxquels doivent répondre les  
entreprises en charge de ces dispositifs afin de faciliter le  
travail par les TPE-PME.

#### Article 24 - Observatoire national paritaire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la platergie

*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

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 de :

? de fournir une information exhaustive sur l'évolution des  
métiers, des emplois et des qualifications, à la fois aux salariés,  
aux entreprises et aux institutions représentatives du personnel  
par l'intermédiaire de son site internet ;  
? d'identifier les métiers, les emplois et les qualifications ainsi  
que les débouchés dans la perspective afin de répondre plus  
efficacement et efficacement la mise en œuvre des mesures d'accueil et  
d'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;  
? et de proposer des travaux pouvant servir à la négociation de  
branche,  
devra porter une attention particulière aux métiers  
professionnels liés aux filières et aux métiers de la transition  
écologique et énergétique.

Les partenaires sociaux relèvent de 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 CPNE, pourra  
réaliser des études sur les emplois en tension et les métiers  
émergents afin d'identifier les emplois et les compétences dans  
la branche un besoin, en vue notamment de contribuer aux  
différents aspects de la prospective de la formation et de  
l'orientation des formations nécessaires pour contribuer à  
l'offre.

L'observatoire pourra promouvoir des professionnels en vue  
d'améliorer les moyens d'information et d'orientation des  
salariés au cours de leur parcours professionnel, y compris la  
mise à disposition d'outils (cf. art. 6 du présent accord).

#### Article 24.1 - Secrétaire de l'observatoire

*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

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 d'ensemble des travaux  
menés par l'observatoire en partenariat avec les  
partenaires de l'OPCA de la branche ;  
? de coordonner et de piloter les travaux de veille (bases de  
données, tableaux de bord, etc.) ;  
? de coordonner les travaux spécifiques ;  
? d'assurer l'organisation et le secrétariat du comité de pilotage  
(réunions, compte rendu, rapport d'activité) ;  
? d'assurer le suivi et le compte rendu budgétaire de  
l'observatoire ;  
? d'assurer la communication et la diffusion des travaux de  
l'observatoire ».

#### Article 24.2 - Modalités de financement

*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

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 émet nécessaire à la prise en charge de ces  
études et travaux 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 organisme partenaire au  
sein de l'OPCA de la branche, les fonds affectés au  
fonctionnement de l'observatoire ? à l'instar des  
autres dispositifs de l'OPCA de la branche par l'OPCA de la  
branche dans les conditions des dispositions légales et  
réglementaires applicables.

#### Article 24.3 - Communication et diffusion des études, analyses et travaux

*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

Le comité de pilotage transmet à la commission nationale  
paritaire pour l'emploi de la branche platergie, au comité de  
pilotage de l'OPCA de la branche platergie 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 CPNE 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 - Durée

*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

Le présent accord a une durée indéterminée. Toutefois les partenaires sociaux conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir en 2017 afin de dresser un bilan d'évaluation de la mise en œuvre des dispositions prévues au sien du présent accord.

Des modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord seront définies 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

*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

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 D. 2261-24 et du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

### Article 27 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche du présent accord. A l'issue de ce délai, les dispositions du présent accord seront applicables.

Néanmoins, il est expressément entendu que les dispositions relatives à la consultation covenanted visée à l'article 20.2.2 ne pourront être spécifiquement en vigueur au trite de l'année 2015 que le lendemain de la signature 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 consultation en 2016 sur l'année 2015.

Ainsi, dans le cas où l'arrêté d'extension paraîtrait :

? avant le 31 décembre 2015, la convention 2015 sera collectée en 2016 ainsi que pour les 2 années suivantes

## Accord du 16 mars 2016 relatif au positionnement des CQP

### Signataires

Patrons signataires	La FP,
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La FCMTE CFTC,

### Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2016*

Le présent accord a pour objet de définir le positionnement des caractéristiques de qualification pesant sur le positionnement des CQP « Plurisé ».

### Article 2 - Positionnement

*En vigueur étendu en date du 9 juillet 2024*

conformément aux dispositions de l'article 20.2.2 du présent accord ;

? entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2016, la convention 2015 ne sera pas due ; en revanche, les conventions de 2016 et 2017 seront, par dérogation aux dispositions de l'article 20.2.2, collectées respectivement par avenant en 2016 et 2017 ;

? entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2017, les conventions 2015 et 2016 ne seront pas dues ; en revanche, la convention de 2017 sera, par dérogation aux dispositions de l'article 20.2.2, collectée respectivement par avenant en 2017.

### Article 28 - Publicité et diffusion des dispositifs

*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

L'OPCA de la branche déposera 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 informer 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 fournira aux délégués du personnel des entreprises adhérentes relatives de la branche par ailleurs l'intégralité des éléments du présent accord ainsi qu'un rapport de suivi global.

## Article - Annexe I

*En vigueur étendu en date du 6 mai 2015*

### Lexique

CIF : congé individuel de formation.

CFA : centre de formation des apprentis.

CNPE : commission nationale paritaire de l'emploi.

CPF : contrat de professionnalisation.

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.

FSPS : fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels.

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

OPACIF : organisme paritaire agréé au titre du CIF.

OPCA : organisme paritaire agréé.

OPCA DFEI : organisme paritaire agréé pour le développement de l'emploi et de la formation dans l'industrie.

OPMQ : organisme national de qualification 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.

Les CQP « Plurisé » ci-après mentionnés sont positionnés, à minima, comme ci-dessous sous réserve que l'emploi exige, dans les conditions qui sont définies, l'utilisation des savoir-faire (ceux-ci sont définis dans le « référentiel d'activités et de compétences » de chaque CQP « Plurisé ») 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 « Plurisé » cela n'emporte pas de conséquence sur l'application des dispositions prévues ci-dessous.

Les CQP « Plurisé » :

? « Gestion RH en PME de la plasturgie » ;

? « Techniques de bureau d'études » ;

? « Techniques méthodes et installations » ;

? « Technico-commercial » ;

? « Techniques HSE », « Techniques qualité » ;

? « Techniques de production » ;

sont positionnés comme équivalant à un niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.

Les CQP « Plurisé » :

? « Tnchceiien maneitnance et eetetirnn des oitlaluges », « Theecniicn mcienatanne et etnrteein des iaoilstnnafts » ;  
 ? « Raeospnsbe d'équipe »(1),  
 sont positionnés cmmoé équivalant à un nevaiu IV défini par la clurcairie ministérielle de l'Education notlniaae du 11 jleuilt 1967.

Les CQP « Patisgurle » :  
 ? « Opérateur spécialisé en assemblage, parachèvement, fitnoiin » ;  
 ? « Ctndcuueor d'équipement de fbraoticaïn » ;  
 ? « Ameubslser mneotur de mieeesuirns extérieures » ;  
 ? « Monteur, régleur d'équipement de foiaacirbtt » ;  
 ? « Opérateur spécialisé en matériaux ctesompois » ;  
 ? « Cohdiuranner paqtsluie » ;  
 ? « Codtauenoirr de lngie ou d'îlot »(1),  
 sont positionnés comme équivalant à un nveiau V défini par la cirlicuae ministérielle de l'Education naoianlte du 11 jileuilt 1967.

(1) Ntoa : Le CQP « Rsensapoble d'équipe » est positionné comme équivalant au nveaiu 5 tel que défini dnas le décret n° 2019-14 du 8 jvieanr 2019 rliaetf au crdae notniaal des citcraioinfs professionnelles.  
 Le CQP « Croeudotinar de lngie ou d'îlot » est positionné comme équivalant au niveau 4 tel que défini dnas le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 reatitf au cdare naintaol des cioairectntfjs professionnelles.  
 (Avenant n° 2 du 18 mras 2024, art. 3 - BCOC 2024-20)

Article 3 - Examen de cotation  
 En vigueur étendu en date du 3 mai 2016

Sans rsieme en cusae des pneriicps de l'accord csaisflcotiian et de ses annexes, les pteairs sriegtaanis rapltenpet qu'il est nécessaire de procéder à un eemaxn de la ctootain de l'emploi occupé par un salarié lsqroue cet elopmi évolue à la dnedame de l'employeur aevc la msie en ?uvre de nueleolvs compétences resieuqs dnas l'emploi et aeqisucs lros de l'obtention du CQP « Putirasgle » riqeus puor l'emploi.

Il est entednu que cttee coaottin n'a pas à être fitae lsoroue :  
 ? l'emploi occupé avait ? antérieurement ou cmnoimmtnoacet ? déjà bénéficié d'une neoullve caittoon puor tnier cotmpe de l'exigence d'un CQP « Pisagtlure » au rraged des nulelveos compétences rieqsues ;  
 ? ou le CQP « Ptsuiarge » onbteu n'est pas exigé ou que le CQP « Pgtsiurale » n'est pas mis en ?uvre dnas l'emploi occupé.

Article 4 - Création de nouveaux CQP « Plasturgie »  
 En vigueur étendu en date du 3 mai 2016

Par aillrues aifn de cioruvr un puls ganrd nrbmoe de sitioinaus porlseelsoeninfs dnas la branche, les prtaiis cneevnoeint d'engager un pessocrus puor créer reenimpdat d'autres CQP « Pluigrtase » en complément des CQP « Tnchceiien mtneiaance et eetirnten des oetlailgus », « Tnicciheen mnincaae et enttreiin des iaoalnnitstls », « Tnieicechn HSE » et « Ticinehcn qualité » et positionnés en aavl en temers de nveiau défini par la clarcriue ministérielle de l'Education ntaaoinle du 11 julliet 1967.

Article 5 - Champ d'application  
 En vigueur étendu en date du 3 mai 2016

Le cmhap d'application du présent acorcd est cueli de la ceiovonntn ceilvclote naiantole de la pluratgise défini par l'accord du 1er jluielt 1960 modifié par les aantvnes du 6 javienr 1961 et du 15 jiun 1977.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur  
 En vigueur étendu en date du 3 mai 2016

Le présent arccod est cnlcou puor une durée indéterminée.

Il enrreta en viguer le leeiadmn de son dépôt auprès des scvreis compétents et srea simous à la procédure d'extension par la pirate la puls diligente.

Le présent acorcd pruroa être révisé ou dénoncé dnas les coninodtis prévues par le cdoe du travail.

Les srnaaeigtis covninennet de renégocier les dipssiotions de l'accord qui peuarront être rmieess en casue par des doothiiispss conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

## Annexes

En vigueur étendu en date du 3 mai 2016

### Annexe I

Pour mémoire, l'accord csalsoaciftiin en dtae du 16 décembre 2004 est rédigé de la façon snuiatve :

(?) « Cnsaanosncie à maîtriser

Définition :

Ce critère s'apprécie à paritr de l'étendue et/ ou du naveiu de caiencasnsnos requis, qcilfatniouias et savoir-faire nécessaires à l'exercice de l'emploi.

Exemples : laangge spécifique, outils, lnagues vivantes, csanceisonnas techniques...

Degré 1	L'emploi nécessite des nnoois en lecture, écriture, calcul.
Degré 2	L'emploi nécessite la piuarqte de la lecture, écriture, cculal (quatre opérations).
Degré 3	L'emploi nécessite d'avoir les caianncsososes crnserpodtnaeos au nveiau V de l'Education natniloae ou une expérience pleofnelrosnsie équivalente, ou des conianensscas cotnrsoenpdreas au CQP I, ou CQP II, ou CQP III.
Degré 4	L'emploi nécessite des cannincosases ceesorodnnprtras au nievau IV de l'Education nntlaioae ou une expérience pooeslnrnlietse équivalente, ou des casonanncesis cnprrnoeaetsds au CQP IV.
Degré 5	L'emploi nécessite des consseanincas ceesatdrnproons au naveiu III de l'Education nnaotiale ou une expérience pesrlnnoiloefse équivalente, ou des ccaninnsaoes cdopnertnsoraes au CQP V.
Degré 6	L'emploi nécessite des cosanescinans crdatseononerps au naeviu II de l'Education nitaloane (bac + 4) ou une expérience psslrinnefoolee équivalente.
Degré 7	L'emploi nécessite des csaeoansnincs coestordrepnans au nieavu I de l'Education nalintaœ (bac + 5 et plus) ou une expérience pefneolnsiorlse équivalente.

(?)

Les naveuix de l'Education nalatnioe mentionnés cnoprnresodet à cuex définis par la culrcraie interministérielle n° II. 67 300 du 11 jileuilt 1967 et de décrets y afférent.

Niveau V : CFP, CAP, BEP ;  
 Niveau IV : BEI, BP, BT bac pro ;  
 Niveau III : BTS, DUT ou diplômes d'Etat ou assimilés de naveiu équivalent ;  
 Niveaux II, I : ingénieurs et diplômes équivalents.

Technicité de l'emploi

Définition :

Ce critère premet d'apprécier :  
 ? l'étendue ;  
 ? et le neivau de paptiitociarn de l'emploi à la réalisation de l'activité de l'entreprise, en fiontcon des compétences asiecuqs par la vioe :  
 ? de la fotmoairn inliatie ;  
 ? de la fomotiarn counnite ;  
 ? ou de l'expérience professionnelle.

Degré 1	L'emploi nécessite la mise en ?uvre de conesings expliquées par veios démonstratives, oleras ou écrites dnas un mdoe opératoire simple.
Degré 2	L'emploi nécessite la mise en ?uvre des opérations cunoraets d'une spécialité, sloen des cgnsioes olears et/ ou écrites, et/ ou des cisnsenacnaos theuncqies validées par un CQP I ou cnnsoreaedrtps au naevu V de l'Education nationale.
Degré 3	L'emploi nécessite la mise en ?uvre coordonnée d'opérations clxepemos fainast pritae d'une ou prlesuuis spécialités dnmeadant l'adaptabilité aux aléas, ou à des sianottius de trvaail imprévues, et/ ou des cnaiacsseonns tuqihenecs validées par un CQP II, ou un CQP III ou cdtonraponseres au niveau V de l'Education nationale.
Degré 4	L'emploi nécessite la maîtrise complète d'une spécialité, et/ ou des cnisonaeacsns tceunheqis validées par un CQP IV, ou un CQP V ou cnarenosotdpres au nievau IV de l'Education nationale.

Degré 5	L'emploi nécessite la maîtrise de pesilurus spécialités mises en ?uvre séparément et/ ou des cscneosianans csपोeronednarts au nvaieu III de l'Education nationale.
Degré 6	L'emploi nécessite la maîtrise de puesiruls spécialités, mises en ?uvre de façon coordonnée puor maîtriser un presocs coplmet et/ ou des cannicsnosaes carenoerspodnts au niveau II de l'Education nationale.
Degré 7	L'emploi nécessite la maîtrise de puesluris dnoimeas d'activité en vue de ppreiaitr à la ceoipocn et la mise en ?uvre de la stratégie de l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

#### Annexe II

Pour mémoire, l'accord du 25 mras 2015 ritleaf à la fomaoritn psilnonereofle tuot au lnog de la vie dnas la psrlugtae cinetnot le tbalaeu svnuait :

Groupe	Intitulé	Connaissance à maîtriser (*)	Technicité de l'emploi (*)
1	Relèvent du gproue 1 : Les qualifications, diplômes, teirts et catirnitcieofs pnareetmtt d'acquérir des siaorvs et savoir-faire csnrreodanpot au niveau V défini par la cirilrcaue ministérielle de l'Education ntilanaoe du 11 jelluit 1967.	Positionnement sleon la glrlie de classification de la cninvtooen collective	
2	Relèvent du gourpe 2 : Les CQP Prtaiulgse « Opérateur spécialisé en assemblage, parachèvement, fointiin », « Cndtueocur d'équipement de ftraacobiin » et « aeelsumsbr muonter de mesnreiuies extérieures ».	D3 (*)	D2 (*)
3	Relèvent du gourpe 3 : Les CQP Plrtigause « Monteur, régleur d'équipement de frtaiiocabn », « Opérateur spécialisé en matériaux ctsompeios », « Chonieadrnrn pitasque ».	D3 (*)	D3 (*)
4	Relèvent du grupoe 4 : Les qualifications, diplômes, teirts et ciiofnitteras pmtnrteet d'acquérir des sivraos et savoir-faire csdenpornraot au niveau IV défini par la crailiucree ministérielle de l'Education natoialne du 11 jiuillet 1967 et le CQP Ptsiugrlae « Couarionetdr de lgine ou d'ilot »	Positionnement sloen la gillre de classification de la cneoiontvn collective	
5	Relèvent du gproue 5 : Le CQP Putglirase « Rplnssabeoe d'équipe ».	D4 (*)	D4 (*)
6	Relèvent du guproe 6 : Les qualifications, diplômes, ttiers et ciraieitctofns peatnmtret d'acquérir des saiovr et savoir-faire cpeasoonndrrt au neaivu III défini par la cucirrliae ministérielle de l'Education ntoniaale du 11 jilleut 1967.	Positionnement seoln la glrlie de classification de la cievnttoon collective	
7	Relève du gurpoe 7 : Le CQP Psgliartue « Tneciiechn de ptuoiorcdn ».	D5 (*)	D5 (*)
8	Relèvent du guproe 8 : Les qualifications, diplômes, tertis et critaicifteons paeremttnt d'acquérir des saviors et savoir-faire copaonsnerdr et au neiavu II défini par la clurcaire ministérielle de l'Education noaiatnle du 11 jeillut 1967.	Positionnement selon la grille de classification de la contoivnen collective	
9	Relèvent du grpuoe 9 : Les qualifications, diplômes, ttires et cictnfiaieros pntaeremtt d'acquérir des siavros et savoir-faire cnoranepsdort au naeviu I défini par la ciriarucle ministérielle de l'Education niolntaae du 11 jiuillet 1967.	Positionnement selon la grille de classification de la coetnivonn collective	

(\*) Les degrés cnttniuseot des minima.

En vigueur étendu en date du 3 mai 2016

#### Annexe III

## Accord du 29 juin 2016 relatif au

## compte personnel formation

Les référentiels snot aesbiesccls sur le stie iennertt du secrétariat des CQP « Pligtusrae » : [www.laplasturgie.org](http://www.laplasturgie.org) (également aceblicsse deipus l'adresse sauvtine : <https://cqp-plasturgie.fr/>).



Signataires	
Patrons signataires	FP
Syndicats signataires	FCE CFDT Fédéchimie FO CFTC CMTE FNPEC CGC

Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le présent accord a pour objet de définir pour l'année 2017 les modalités de l'abondement de brachae au coptme pnsroeel foaotrimn (CPF).

Article 2 - Champ d'application de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le chmap d'application du présent arccod est cluei de la cootivnenn cctllievoe nltaianoe de la piusrgtlae défini par l'accord du 1er jueiltt 1960 modifié par les annvteas du 6 jainver 1961 et du 15 jiu 1977.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Les modalités de l'abondement de brachne sur le CPF des salariés de la pagrltisue pour l'année 2017 snot les sunietvas :

## Accord du 29 juin 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches

Signataires	
Patrons signataires	FP
Syndicats signataires	FNIC CGT FCE CFDT Fédéchimie CFTC CMTE FNPEC CGC
Organisations adhérentes signataires	Plastalliance, par ltrtee du 17 jvinaire 2018 (BO n°2019-17)

Article 1er - Composition de la délégation participant à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

*En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2016*

Le nrbmoe de piatpnrriacs aux réunions de négociation, est fixé à 9 membrs par oganatrsoiin sdlncacie de salariés représentative dnas le cmahp de l'interbranche au périmètre des bcherans pflernesosiloens susvisées, snot 45 mmeerbs pour les oaringiostas saneicdlys de salariés et anatur de mermbs pour les oingtanoasris sacndyiels d'employeurs représentatives dnas le cahmp de l'interbranche.

Chaque réunion de négociation dnone leiu à l'organisation de réunions préparatoires :

? la première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par oitnsirgaoan sdynilace de salariés représentative. Pour prmettere une mllureeie représentation de chuqae oraagsitinin syndcalie de salariés tros des réunions préparatoires, le nmorbe de pttpiaianrcs à ctete réunion est fixé à 19 mrbmees ;  
? la sdeonce demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire des onoartgiianss saeiyndcls de salariés représentatives en intersyndicale. Le nbmroe de piiaanrtpcts à cttee réunion est fixé à 9 mrbemes par oatigoinrsan silynadce de salariés représentative, snot 45 pnttcairpias au total.

L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se tordient sur duex journées consécutives.

Lorsque les hueers créditées sur le CPF et/ ou du DIF (pendant la période tirsntiaore pour le DIF prévue par la loi du 5 mras 2014) snot inférieures au nrombe d'heures nécessaires pour réaliser l'action de firtoamn souhaitée par le salarié, l'abondement de la bhnrae est :

? égale au nmbroe d'heures meananqtus sur le ctmpe pour les « CQP Paslurigte » (dans ce cas un repérage des compétences en anomt est obligatoire) ;

? de 100 % des herues mobilisées par le salarié (et dnas la lmtiie de la durée de la formation) pour les fotomainrs ineicrsts sur la lstie CPNE de la plasturgie, ce tuax est porté à 150 % pour les salariés tlviaanaalt à temps partiel.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le présent aroccd est cncolu pour une durée déterminée, à saiov pour l'année 2017.

Il enterra en vuugier le lmeediann de son dépôt auprès des sriveecs compétents et srea siuoms à la procédure d'extension par la ptaire la puls diligente.

Le présent aroccd prroua être révisé ou dénoncé dnas les cdnonioits prévues par le cdoe du travail.

Les stgiraienas cnevnnoinet de renégocier les dipniotoss de l'accord qui punarrioet être riemess en cause par des diisnooiptss conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Article 2 - Convocation aux réunions de négociation

*En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2016*

Il est coenvnu que la cvcooniaotn aux réunions de négociation émanera des duex OPCA. Elle srea adressée :

? aux ctueradoirnos des onatagsriions sncedyilas de salariés représentatives dnas le cmahp de l'interbranche au périmètre des brnecahs peonnffellersis susvisées qu'elles anuort préalablement désignés, à carhge pour eux de cunteostir luer délégation dnas les lieimts fixées à l'article 1er ;  
? à cauqhe oiarioitgsann slaicydne d'employeurs représentative dnas le cmahp de l'interbranche, à chrgae pour eells de coitunetsr luer délégation dnas les lmeiets fixées à l'article 1er.

Cette caotnoicvon entraîne la cvtoioaocnn à une réunion préparatoire d'une journée pour les otinanaigsros sayecnlds de salariés représentatives telle que définie à l'article 1er. Ces duex ciaoconotovs dnonnet leiu à une atuasiitoorn d'absence dnas les lieimts fixées à l'article 1er.

Les oitsoninragas slydceanis d'employeurs oinnagesrt de luer côté lrues réunions préparatoires.

La cotoivoavn à la réunion de négociation et la cotcovoanin à la sdncoee réunion préparatoire iquniendt la date, le leiu et la durée de la réunion.

Chaque otnaisoiaragn sldicnyae de salariés représentative orsanige la première réunion préparatoire.

Article 3 - Remboursements des frais liés à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

*En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2016*

Les frias engagés par les représentants des otognnaairiss siyalecdns représentatives dnas le champ de l'interbranche au périmètre des bcneras psereofnilnelos susvisées pour pcreitpar aux réunions de négociation et mermbs des innseatsc des duex OPCA (y cproims les réunions préparatoires) snot pirs en chagre dnas les codontniis définies par cqahue OPCA aulxeqs ils appartiennent.

Article 4 - Entrée en vigueur

*En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2016*

Le présent aocrcd eertnra en veugiur à l'issue du délai prévu par les atlrices L. 2232-6 et saivntus du cdoe du tiaarvl pour

l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataire du présent accord et se terminera avec la signature de l'accord continué d'un organisme paritaire collégial agréé interbranches.

Les parties signataires conviennent que le présent accord est soumis à négociation dans des termes équitables par les organisations syndicales concernées dans chacune des branches professionnelles.

#### Article 5 - Dépôt

*En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2016*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministère chargé du travail et remis au secrétariat du gérant du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2016*

# Avenant n 1 du 15 décembre 2016 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

### Signataires

Patrons signataires	FP
Syndicats signataires	FCE CFDT FÉDÉCHIMIE CGT-FO

#### Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2017*

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 métallurgie » (ci-après « l'accord »).

#### Article 2 - Champ d'application de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2017*

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

#### Article 3 - Modifications

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2017*

Il est apporté à l'accord les modifications suivantes :  
? au titre de l'article 20.1 les termes « les entreprises de moins de 10 salariés » sont remplacés par « les entreprises de moins de 11 salariés » ;  
? au titre de l'article 20.2 et au 1er paragraphe de l'article 20.2.2 les termes « les entreprises de 10 salariés et plus » sont remplacés par « les entreprises de 11 salariés et plus ».

#### Article 4 - Prolongation de la contribution conventionnelle supplémentaire pour une nouvelle période triennale

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2017*

La dernière phrase du 3e paragraphe de l'article 20.2.2 et le dernier paragraphe de ce même article sont remplacés par le paragraphe suivant :

« C'est l'obligation annuelle est répartie sur 3 années supplémentaires, à savoir 2018, 2019 et 2020 (collectes 2019, 2020 et 2021). Les parties conviennent au préalable le 31 décembre 2019 une négociation visant, par voie d'avenant annexé au présent accord à modifier, prolonger ou pérenniser cette contribution. En

Les conseils d'administration paritaires des OPCA DFEI et 3+ représentant les branches professionnelles de lures chpms d'accord résiliés ont décidé en mars 2015 de lancer une étude pour évaluer l'opportunité de créer entre les branches précitées, un OPCA interbranché issu du rapprochement des OPCA DFEI et 3+ . Les travaux qui se sont déroulés sur toute l'année 2015 avec l'aide de cabinets de conseil et suivis par un comité de pilotage paritaire, ont été présentés au conseil d'administration de l'OPCA 3+ le 17 décembre 2015 et au conseil d'administration paritaire de l'OPCA DFEI le 14 mars 2016.

Ces deux conseils d'administration ont donné un avis favorable pour ouvrir des négociations en vue du rapprochement de lures OPCA. La création de ce nouvel OPCA ne peut se faire que par la négociation entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées d'un accord de constitution.

Il a été décidé de constituer des délégations de négociation représentatives pour chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

outre, les parties conviennent de faire avec l'ensemble des organisations représentatives dans la branche un bail au titre en CPNE des entreprises de petite et moyenne taille éventuellement d'ouvrir, dans la mesure où elle est compétente, une négociation pour modifier, prolonger ou pérenniser cette contribution. Ce bail sera établi par l'OPCA de la branche en début de chaque année. ».

#### Article 5 - Revoyure

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2017*

Les parties conviennent de se réunir dans les plus brefs délais, avec l'ensemble des organisations représentatives dans la branche, pour :

? procéder à une évaluation conjointe de l'accord en cas de changement législatif des textes législatifs de référence aux conventions collectives 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 professionnelle seraient augmentées.

#### Article 6 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2017*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée (sauf les dispositions de l'art. 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 qu'il y a de parties, les deux exemplaires pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent avenant 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 être appliquées 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 cibatrotinun 2018 srea collectée en 2019 ainsi que pour les 2 années suivantes conformément aux dispositions de l'article 4 du présent avenant? ;  
? entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019 : la

## Accord du 8 mars 2017 relatif au chapitre IV Équipes de suppléance de l'annexe V du 13 octobre 1995

Signataires	
Patrons signataires	FP
Syndicats signataires	Fédéchimie CGT-FO CMTE CFTC CFE-CGC chimie

Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 24 août 2017*

Le présent accord a pour objet de permettre aux entreprises n'ayant pas un accord relatif aux équipes de suppléance de pouvoir accéder directement à ce dispositif en appliquant les dispositions ci-après. Il ne remplace pas en cas de conflits d'entreprises ou d'établissements.

Il aligne et reprend le chapitre IV de l'annexe V du 13 octobre 1995.

Article 2 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 24 août 2017*

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

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 24 août 2017*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est régi par le règlement 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 seingataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.(1)*

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 17 août 2018 - art. 1)*

Article 4 - Actualisation des dispositions du chapitre IV « Équipe de suppléance »

*En vigueur étendu en date du 24 août 2017*

L'annexe V est dénommée : « Annexe V du 13 octobre 1995 modifiée par l'accord du 8 mars 2016 relatif à la flexibilité, à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la plâtisserie ».

Le chapitre IV de l'annexe est rédigé à compter de l'entrée en vigueur du présent accord de la façon suivante :

« Chapitre IV  
Équipe de suppléance  
Article 1er

ciotnriubtn 2018 ne sera pas due?; en revanche, les contributions de 2019 et 2020 le seront (collectes 2020 et 2021)?;

? entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2021 : les contributions de 2018 et 2019 ne seront pas dues?; en revanche, la contribution de 2020 le sera (collecte 2021).

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 assurer uniformément de l'organisation des équipes de suppléance travaillant hebdomadairement sur 2 jours : les groupes, UES, entreprises ou établissements travaillant au moins une année sur 3 jours de repos collectif ou obtenir l'autorisation de leur icentesupr du travail.

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

Article 1.2

Durée minimale de travail des équipes de suppléance

La durée minimale de travail des salariés affectés aux équipes de suppléance est de 12 heures mensuelles (comprendant le temps de repos mentionné à l'art. 4 du présent accord) lorsque la durée de la période de repos à ces équipes n'excède pas 48 heures consécutives.

Lorsque cette durée est supérieure à 48 heures consécutives, en cas de jour de repos des équipes de semaine accolé à un week-end, la journée de travail ne peut excéder ? sauf autorisation de l'inspecteur du travail ? 10 heures consécutives sur chacun des 3 jours consécutifs.

Lorsque les salariés affectés aux équipes de suppléance sont amenés à faire des heures supplémentaires en semaine et que ce (s) jour (s) n'est (ne sont) pas accolé (s) à un week-end, la durée minimale de travail des équipes de suppléance peut-être au maximum de 12 heures. Lorsque les heures supplémentaires effectuées en semaine (avec les heures supplémentaires hebdomadaires des équipes de suppléance) sont supérieures à 2 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 doivent être respectés (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 travail en équipe de semaine prévu à l'article 6.2 du présent accord.

Article 1.4

Congés payés

Les congés payés sont 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 toute occasion, formuler des remarques et des recommandations 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 7 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 intérimaires pour compléter la mise en place des équipes de suppléance, 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 travailleront en équipe de suppléance et des modalités techniques de leur 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 présents 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 pose 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 simultanée 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 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 3 jours sur 1 semaine, le salarié pourra être amené à travailler en équipe de suppléance le week-end ;  
? ? supérieures à 21 heures ou 3 jours sur 1 semaine, le salarié passera en semaine de semaine et bénéficie de 2 jours de repos pouvant être positionnés sur les 2 week-ends pendant la période de formation (sans pouvoir dépasser 6 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 sont payées selon les dispositions légales ou conventionnelles applicables dans l'entreprise.

La rémunération du salarié de suppléance en semaine 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 routage 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 la 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 équivalents deviennent vacants. L'employeur les informe par tout moyen de la disponibilité de ces postes de l'existence de ces postes.

L'employeur a la possibilité de mettre fin à l'équipe de suppléance sous réserve :

? ? d'une notification préalable du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel ;  
? ? d'un délai de prévenance de 1 mois.

Les salariés de retour en semaine reprendront 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 1er jour du week-end de suppléance et reprendra le lundi suivant en semaine ;  
? ? soit le travail du (des) salarié (s) concerné (s) reprendra à compter du 1er 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. »

**Avenant n 1 du 26 avril 2017 à  
l'accord du 20 juin 2012 relatif au  
financement et au fonctionnement du**

**paritarisme**

Signataires	
Patrons signataires	FP
Syndicats signataires	FNIC CGT FCE CFDT Fédéchimie CGT-FO CMTE CFTC CFE-CGC chimie

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

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

Article 2 - Modification de l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme dans la branche plasturgie

En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

Article 2.1 - Modification de l'article 6  
En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

L'article 6 est rédigé de la façon suivante :

« Article 6  
Composition des délégations aux réunions paritaires

Article 6.1 (1)  
Composition des délégations salariales

Chaque délégation salariale de salariés représentative dans la branche (au regard des articles L. 2122-5 et suivants du code du travail) est composée d'un nombre maximal de représentants fixé selon les modalités suivantes :

Réunion plénière	5
CNPE	3
Groupe paritaire technique	2 ou 3 selon la technicité du (des) sujet(s)

La présente convention est rattachée à la CPNE en conséquence l'accord du 5 novembre 1969 positionné en annexe II de la CCN de la plasturgie.

Les représentants des organisations salariales représentatives dans la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations.

Il est rappelé que :

L'article 30 des dispositions générales de la CCN de la plasturgie précise la composition :  
? de la commission paritaire d'interprétation ;  
? de la commission paritaire nationale de conciliation ;  
? des commissions régionales et nationales de conciliation.

L'accord du 2 juillet 2010 positionné en annexe IX de la CCN de la plasturgie précise la composition de la commission paritaire des entreprises.

Article 6.2  
Composition et fonctionnement de la délégation patronale

#### 6.2.1. Nombre de représentants

Le nombre de représentants de la délégation patronale est égal à la somme des représentants de l'ensemble des organisations salariales représentatives dans la branche.

#### 6.2.2. Répartition des postes au sein de la délégation patronale

La répartition des postes au sein de la délégation patronale est déterminée entre les organisations patronales d'employeurs représentatives seules ou conjointement :

? prise en compte de l'audience de chaque organisation patronale représentative mesurée à partir des effectifs des salariés de ses adhérents ;  
? 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 adhésion plus la répartition des postes restant entre les organisations représentatives à la représentation proportionnelle à la fois ;  
? si plusieurs organisations représentatives ont la même moyenne pour l'attribution du poste, celui-ci revient à la liste qui a obtenu la plus forte adhésion calculée à partir des effectifs des salariés ;  
? dans le cas où une organisation patronale 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 (à l'exception des décisions prises au sein de l'association de gestion du piratarisme dans la plasturgie)

Les décisions sont prises au sein entre les organisations représentatives d'employeurs représentatives en fonction de l'audience (calculée sur le pourcentage des salariés des adhérents) de chacune(s) et en appliquant les règles 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). (2)

Les présentes règles de répartition des postes et de votes s'appliquent à toutes les instances paritaires de la branche et y compris en cas de rédaction antérieure différente (sauf celles émanant de l'AGPP). (2)

L'organisation de l'employeur ayant la plus forte représentativité (calculée sur le pourcentage des salariés des adhérents) assurera l'animation et le secrétariat des instances paritaires. »

(1) L'alinéa 6 de l'article 6-1 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 18 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016. (Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

(2) Les alinéas 1 et 2 de l'article 6-2-3 sont étendus sous réserve du respect des règles de négociation et de validité des conventions ou accords de branche ou sectoriels prévues notamment aux articles L. 2231-1, L. 2232-6 et L. 2261-19 du code du travail. (Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

Article 2.2 - Modification de l'article 8  
En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

La dernière phrase du premier alinéa de l'article 8 est remplacée par la phrase suivante : « Chaque organisation salariale représentative dans la branche dispose de 60 jours-hommes au total par an ».

Article 3 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre 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 saisiements conventionnels de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être prises en cause lors de son expiration ou par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

### Accord du 21 juin 2017 relatif à l'abondement de branche au titre de l'année 2018 sur le compte personnel formation

Signataires	
Patrons signataires	FP
Syndicats signataires	FCE CFDT Fédéchimie CGT-FO CMTE CFTC
Organisations adhérentes signataires	Plastalliance, par lettre du 17 janvier 2018 (BO n°2019-17)

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2017

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

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2017

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

### Accord du 21 juin 2017 relatif aux jours de congés pour événements familiaux

Signataires	
Patrons signataires	FP
Syndicats signataires	FNIC CGT FCE CFDT Fédéchimie CGT-FO CMTE CFTC CFE-CGC chimie

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 21 juin 2017

Le présent accord a pour objet de définir les droits des salariés en matière de congés pour événements familiaux.

Article 2 - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 21 juin 2017

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

Article 3 - Modification de l'article 18 des clauses générales de la CCN

En vigueur étendu en date du 21 juin 2017

L'article 18 des clauses générales de la CCN est rédigé de la façon suivante :

Afin de tenir compte de la modification du nombre d'organisations représentatives au sein de la branche, il est décidé ainsi d'assurer le bon fonctionnement des instances représentatives de la branche d'actualiser les données relatives aux salariés qui sont obsolètes (plus particulièrement celles relatives à l'instauration des nouvelles règles de représentativité) ou qui n'appréhendent pas suffisamment ce sujet.

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2017

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 Pégaurille » (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 CPNE 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

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2017

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 prime 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 révisées en cas de nouvelles dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

« Article 18

Absences payées pour événements de famille

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

Événement familial concerné le salarié	Durée du congé concerné (en jours consécutifs)
Son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs)	4 jours
Le mariage de son enfant ou de l'un de ses enfants	1 jour
Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.	3 jours
Lorsque le salarié devient tuteur d'un enfant orphané mineur	3 jours
Décès de son enfant ou de l'un de ses enfants	5 jours
Décès de son conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité	5 jours
Décès du père, de la mère, du beau-père, ou de la belle-mère	3 jours
Décès de l'un de ses grands-parents	2 jours
Décès d'un gendre ou d'une belle-fille	2 jours
Décès de son frère ou de sa sœur	3 jours
Survivance d'un enfant jusqu'à son enfant ou de l'un de ses enfants	4 jours

Survenance d'un handicap tuhoacnt son cjonot ou de son paetnierre de pcate civil de solidarité (Pacs)	2 jours
---	---------

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Si le décès ou l'annonce de la survenue du handicap a lieu au cours d'une période de congés payés ou de jours 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, étant toutefois précisé que ce dernier doit reprendre son travail à l'expiration de ses congés payés, sauf dans le cas où le décès ou l'annonce de la survenue du handicap a eu lieu dans les 3 jours précédant la date

## Accord du 22 novembre 2017 relatif au développement de don de jours pour les aidants

Signataires	
Patrons signataires	FP
Syndicats signataires	FCE CFDT FÉDÉCHIMIE CGT-FO
Organisations adhérentes signataires	Plastalliance, par lettre du 17 janvier 2018 (BO n°2019-17)

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017

Cet accord vise à permettre aux entreprises de la métallurgie qui ne souhaitent pas accéder à un dispositif général de don de jours qui permettrait :  
? de préciser les modalités d'application concrètes de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 en offrant un cadre clair et simple ;  
? d'élargir le périmètre des personnes concernées du salarié passant de 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 permettre de passer 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 existants 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  
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017

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

Article 3 - Application du présent accord  
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017

Les entreprises qui souhaitent appliquer le présent accord peuvent le faire par l'une des modalités suivantes :  
? accord d'entreprise ou de groupe ;  
? ou à défaut par référendum ;  
? ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur (DUE).

Elles peuvent de la même manière élargir le périmètre de l'application de don en levant des options proposées dans le présent accord.

L'annexe I résume les différentes options complémentaires que l'entreprise peut prendre en tenant dans le cadre du présent accord.

Dans le cas où une DUE serait faite pour appliquer le présent

accord de travail. »

Article 4 - Durée et entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 21 juin 2017

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente et entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension. Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Les négociations conventionnelles de renégocier les dispositions de l'accord qui paraissent être nécessaires en cas de loi de son extension ou par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

accord ou pour lever certaines options proposées, une inapplication en sera faite aux salariés.

Article 4 - Conditions au don de jours  
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017

Article 4.1 - Caractéristique du don de jour  
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017

Le don est :  
? anonyme ;  
? sans contrepartie ;  
? irrévocable ;  
? définitif et irrévocable.

Article 4.2 - Catégories et nombre de jours cessibles  
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017

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 vue de la santé/sécurité des salariés et au respect de la prise de congés obligatoires.

Article 5 - Conditions relatives au proche aidé  
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017

Article 5.1 - Situation du proche aidé  
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017

Le proche doit être atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant nécessaire une présence soutenue et des soins contraignants.

Article 5.2 - Lien du proche aidé avec le salarié bénéficiaire du don  
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017

Les proches du salarié concernés par le présent accord sont :  
? son conjoint ou son partenaire de Pacs ;  
? son enfant ;  
? ses ascendants au 1er degré.

Néanmoins dans les conditions définies à l'article 3, les entreprises ont la possibilité d'élargir ce périmètre des personnes aidées du salarié à tout ou partie des tiers suivants 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 1er degré de son conjoint ou partenaire de Pacs ;  
? personne sous tutelle et ayant un lien de parenté au 1er ou 2e degré ;  
? ?

Article 6 - Conditions relatives au bénéficiaire  
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017

Tout salarié de l'entreprise peut devenir à bénéficier des jours de repos qui anrout fiat l'objet d'un don pour aèidr 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 prévus au sien 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 sien de l'entreprise ;
- ? les jours placés en CET.

Article 7 - Conditions relatives au donateur  
*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017*

Tous les salariés en CDI ou en CDD peuvent être du nombre des salariés réservés d'avoir au moins des jours et/ou des semaines de congés payés et pouvant faire l'objet d'un don.

Article 8 - Procédure de don de jours  
*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017*

Article 8.1 - Règles générales  
*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017*

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. art. 4.2. du présent accord).

Les dons doivent se faire avant l'échéance de la période de référence des jours cédés.

Le don se fait impérativement par l'intermédiaire d'un représentant de don. Un modèle de formulaire est annexé au présent accord. Néanmoins, les entreprises peuvent utiliser le présent accord pour tout moyen 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  
*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017*

Dans chaque entreprise s'appliquent le présent accord, un fonds de solidarité sera créé afin de recueillir les dons.

La vocation des jours dans le 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 caractère récurrent du don et du bénéficiaire.

L'entreprise pourra définir selon les modalités de l'article 3 du présent accord une organisation différente ; par exemple :  
? sous la condition préalable du fonds de solidarité (uniquement par des campagnes de don au coup par coup) ;  
? ou en tenant une valetaille financière de jours (et non pas « un jour donné = un jour pris »).

Dans le cas où l'entreprise met 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 vigueur étendu en date du 28 déc. 2017*

En cas de pluralité de demandes, chacune d'entre elles 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  
*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017*

Les entreprises auxquelles le présent accord pourra, 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 éventuellement des jours objets de dons versés anonymement, si nécessaire. Dans le cas où le(s) don(s) sera(en)t supérieur(s) au besoin du salarié, le solde sera reversé sur le fonds de solidarité.

Article 8.5 - Suivi fonds de solidarité  
*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017*

Afin de servir 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 entreprises n'ayant pas d'instance représentative du personnel, ce bilan fera l'objet d'une communication (selon le support habituel au sien 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 semaines et de jours utilisés sur l'année civile.

Article 9 - Abondement de l'employeur  
*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017*

L'employeur qui applique le présent accord pourra décider de mettre en place un abondement employeur.

Les modalités s'appliquent du présent accord pourront être adaptées à ces différentes modalités d'abondement en annexe I.

Article 10 - Procédure de demande de jours donnés  
*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017*

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 (annexe II).

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin qui soit 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 inévitable d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Dans la mesure du possible, la durée prévisible d'absence sera également indiquée.

Le salarié fructifie également, à la demande de l'employeur, tout droit de congé parental de l'année de la naissance avec le proche aidé.

Le salarié s'engage à informer son supérieur hiérarchique en cas d'amélioration de la santé du proche aidé, qui ne reprendra pas les jours de congé pris au profit du proche aidé ; les jours de dons qui ne sont pas pris sont réintégrés dans le fonds de solidarité.

Article 11 - Utilisation des jours  
*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017*



Le salarié bénéficiaire prruoa sieclotilr le diotissipf de don de jorus dnas la liitme du nborme de jours dsboileinps dnas les fndos de solidarité instauré au sien de l'entreprise. En outre, chaueg erteinspe purora définir ? soeln les modalités fixées à l'article 3 ? un polafnd annuel par salarié bénéficiaire.

Les jours cédés pournt être utilisés (dans la doblue ltmiaoin prévue ci-dessous) :  
? siot en cntniou ;  
? siot de manière fractionnée.

Article 12 - Conséquences du don  
*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017*

Article 12.1 - Pour le donateur  
*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017*

Chaque don cpernorsod nécessairement à du tmpes de travial supplémentaire puor le salarié dneuaotr snas poviur dnenor leiu à une contrepartie. Puor teinr cptome de cela, il cionvent vis-à-vis du dunaoter :  
? d'augmenter, corrélativement à son don, son poflnad aenunl en :  
? juors de taraivl (s'il est en faoirft anenul en jours) ;  
? heerus (s'il est en ffaioirt aenunl en heures) ;  
? de ne pas csaimileotpr des hruees supplémentaires générées par la(es) journée(s) travaillée(s) supplémentaire(s) liée(s) au don.

Les juors ou hruees donnés snot considérés cmome consommés à la dtae du don mias prouornt (suivant la dtae du don) être décomptés avtminmteandierist le mios suivant.

Article 12.2 - Pour le bénéficiaire  
*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017*

La période d'absence au tirtre du don de jorus est traitée de la même manière qu'une pirse de congés payés aevc l'application de la règle du maiteinn de siarale du salarié bénéficiaire du don, les doirts du salarié bénéficiaire du don (ancienneté?) et le cacull de l'effectif de l'entreprise.

Pendant ces absences, le salarié ne puet prétendre aux rbmmetenoseus de fairs ou à tetous piemrs et aeavgtans cnapesmot des sujétions particulières (prime de paneir ou indemnité de repas, pmrie de salissure, indemnité de déplacement?) liées à l'exécution du travail.

Il ne porrua pas vior sa rémunération hibtblauele majorée du fiat de ces dons.

Article 13 - Communication au sein de l'entreprise  
*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017*

À la stuie de la décision d'application du présent accord, les salariés soenrt informés de la msie en pacle du novaeuu dsptiosif soeln les otilus hlebtuas ou ptneetirns de cmootnacuuiin interne (intranet, affichage?).

Des caneapgms de cmoatmncuioin poronurt également être organisées périodiquement aifn de ctinouer à sisbiieselnr les salariés au don de jours de repos.

Article 14 - Durée et entrée en vigueur de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017*

Le présent acrcod est conclu puor une durée indéterminée.

Il enrerta en vguiuer le leanmdein de son dépôt auprès des srvicees compétents et srea suioms à la procédure d'extension par la prtaie la puls diligente. Dnas le crade de ctete demdane d'extension et conformément aux dtisiniopps de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, les peirtas sagtieainrs iqeiunndt expressément que l'objet du présent acrcod ne jtisfuiue ou nécessite pas de mesuers spécifiques puor les ertestnepris de mions de 50 salariés ou un tmeetanirt différencié. En revanche, les praiteis srngieiaats iunneiqdt que cet acrcod est snas nul duote un otitul particulièrement ulite puor des eestrenpis qui ne dsinopest pas des moneys teeinchuqs et haumnis puor cnieocvr un acrcod sur le don de juor et qu'à ce trtie une eniotxesn est iratpmtoe puor les epsirneets de moins de 50 salariés.

Le présent accord prruoa être révisé ou dénoncé dnas les cntnidoois prévues par le cdoe du travail.

Les oigasnontrias représentatives dnas la bhcnrae cenovenint de renégocier les dnipotossis de l'accord qui pounrriat être rsmies en cusae lros de son exineston ou par des dsiiitpooss conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017*

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 (codifiée aux art. L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du cdoe du travail) a piemrs de mrttee en pacle des ddispostiis de don de jorus ertne salariés d'une même etepsinrre puor aedir un collègue dvnaet farie fcae à la maladie, au hicanadp ou à un adcneict de l'un de ses eanfns randent isslanbniedeps une présence souutene et des sinos contraignants.

Cette puiqtare noevlule est econre peu développée dnas les eetinsreprs françaises. En effet, le dtisoisipf légal puet s'avérer isfafunsint :  
? d'une part, car il nécessite, dnas la pratique, qiseamnut la cilosonucn d'un aocrcd d'entreprise puor onasgierr et clieiafr des ptonis teciuqehs ;  
? d'autre part, il ne vsie que les enatfns de minos de 20 ans.

La bhcrane de la pgslaurite étant constituée de buceuaop de PME ; il est apapru uitle de popreosr aux eireestrps de la bcnahe un dtissipiof non oiolibartge mias d'application dtcreie évitant la rédaction d'un aocrcd snas puor atnaut sieppumrr un diuagloe ietnrne puor mtetre en plcae le régime le puls adapté à cuahqe entreprise.

Par cet accord original, les peeratianrs suaiocx ? cnisetnocs d'être précurseurs sur ce sejut ? ont souhaité encourager, snas contraindre, le développement au sien des eeretisnps de la bhcnrae d'un mécanisme de don de juors pnmrtaeett de refeoncr les vrueals d'entraide ertne salariés, de solidarité et de générosité. Les priaaaterns souiacx de la brhncae ont souhaité s'engager dnas cttee démarche snas aivor l'ambition de régler la problématique de la dépendance qui relève puls d'un niaevu étatique mias en apronapt luer contribution, à luer niveau, sur ce sujet.

## Annexes

*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2017*

### Annexe I

Rappel des différentes oinpots proposées puor compléter le régime général

	Régime de bsae proposé par le présent accord	Options complémentaires au régime de bsae proposées par le présent acrcod poavnt être renewets par l'entreprise conformément à l'article 3
Jours panvuot être cédés	Les jorus de rpoes non pirs (cf. 4.2)	
Plafond de jrous puvonat être cédés	5 jrous par an et par salarié donateur.	chaque esrepitrne aiuplnapqt le présent acrcod porrua définir un aurtre plafond

Lien de parenté entre le proche aidé et le salarié bénéficiaire du don	Les proches du salarié croetuvus par le présent aoccrd snot : ? le coinnjot ou pertraanie de Pcas de celui-ci ; ? ou son enfant ? son aasdncnt au 1er degré du salarié.	les epistererns ont la possibilité d'élargir ce périmètre des pcohers aidés du salarié à tuot ou pntae des tires frnaguit dnas cette ltsie (sans que cette ltsie ne siot limitative) : ? son cocubinn ; ? un des eannfts de son conjoint, ou ptreirnaae de Pcas viantv dnas son fyoer et à la carghe de celui-ci ; ? un aecnsadt au 1er degré de son cnojoint ou ptneiraare de Pcas ; ? une pnorsnee suos tuellte ayant un lein de parenté au pmreier ou scoed degré
Formulaire de don	Modèle proposé	Les eerrtneipss porournt mrttee en palce luer prproe mécanisme de don (y comiprs suos frmoe numérique) puor procéder à des dons.
Création d'un fonds	Un fdons de solidarité srea créé	L'entreprise prorua définir (?) une oaaritosingn différente ; par emxlepe : ? snas la ctsonoutiitn préalable du fdons de solidarité (uniquement par des cemanagps de don au cuop par coup) ? ou en rennaett une vaoliatrision financière de jrous (et non pas « un juor donné = un juor pirs »)
Valorisation des jours	Un juor donné par un salarié dnnoe driot à une journée d'absence (?) quel que siot le salraie rpiecstef du dutnoear et du bénéficiaire.	
Plafond de jrous comptabilisés sur le fonds	Pas de planfod défini	L'entreprise définira éventuellement un pfanlod de jrous poavnut être comptabilisés sur le fonds.
Destination pblssoie des dnos (étant enedtnu que le dutoenar rtese anonyme)	Fonds de solidarité ou don aonymne au pfiort d'une ponrsene désignée	
Plafond aunel du norbme de jrous donnés qu'un salarié puet utiliser	Pas de poaflnf défini	En outre, cahuqe enrtsiepre puorra définir un paolfnd aunel par salarié bénéficiaire.

Exemples d'abondement pnavuot être msie en place :  
 ? siot un don iaitnil de X jours à la création du fdons ;  
 ? siot en complétant les dnos des salariés (exemple : puor X jours donnés un aoendmnb de Y est réalisé) ;  
 ? siot un don eetenconpixl dès lros que le fodns ne peermt pas de firae fcae au(x) demande(s).

Annexe II

Modèle iicditnaf de falueorirms de don et de dnmadee de jours

Modèle de fuoimlrrae de don de jours

Je soussigné(e) :

<b>Nom</b>	
Prénom	
Service	

Souhaite céder :

Type de juor pvnaout être cédé dans l'entreprise (*)	Nombre de jruos cédés

(\*) Puor mémoire, dans?. (mettre le nom de l'entreprise), il est pbolisse de céder le tpe de juor snaivut : à compléter avec liste.  
 + si l'entreprise a cohii de penlanofr les dons, il covninet de rappeler ces règles.

Option 1 : l'entreprise n'a rtenue que la possibilité de céder au fodns de solidarité.

Ce don est fiat au pfriort du fdons de solidarité

ou

Option 2 : l'entreprise a également renteu la possibilité de céder des jrous à un bénéficiaire identifié

Ce don est fiat :

Au pfroit du fdons de solidarité

Au pofrit du salarié désigné suivant?.

Il est entndeu que si le bénéficiaire désigné n'utilise pas tuot ou ptaire des jrous donnés que le sdloee srea reversé dnas le fonds de solidarité (et ne sroent pas restitués au donateur).

J'ai cocennscie que :

? le don de juor est anonyme, snas contrepartie, volontaire, définitif et irrévocable

? ce(s) jour(s) srea (seront) déduit(s) immédiatement de mon sodle de juor correspondant

<b>Date</b>	
Signature précédée de la menotin « lu et approuvé »	

Modèle de fluarmorie de ddeanme de jours

Je soussigné(e) :

<b>Nom</b>	
Prénom	
Service	

Souhaite bénéficier d'une acnsebe au titre du don de juor msie en pacle dnas l'entreprise.

Nombre de jorus prévisionnels demandés (*)	
Période(s) prévisionnelle(s) d'utilisation des dons	Du? au?
	Du? au?
	Du? au?
	Du? au?
(*) puor mémoire, les limetis d'utilisation des dnos snot les suivantes? (à compléter en ftiocon des chiox faits dnas l'entreprise)	

Rappel des règles revatleis au bénéficiaire de don de juors :  
? le salarié devra, au préalable, avoir épuisé tuos ses jrous de

## Accord de méthode du 20 décembre 2017 pour la révision de l'accord du 22 décembre 2010 relatif à la création d'un OPCA

Signataires	
Patrons signataires	FP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; Fédéchimie CGT-FO ; CFE-CGC chimie,
Organisations adhérentes signataires	Plastalliance, par lrttee du 17 jaevinvr 2018 (BO n°2019-17)

Article 1er - Composition de la délégation participant à la négociation de la révision de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

*En vigueur non étendu en date du 12 janv. 2018*

Conformément à l'article 8 de l'accord précité, les paittirapncs aux réunions de négociation snot les pairtes seaiangirts duidt accord. Chquae oagrtaoinsin sydcabile de salariés saintgarie de l'accord précité désignera 6 membres, snot 30 meberms puor les ooiisgtanarns snyidcaels de salariés senratiaigs et atunat de meberms puor les ogtosanainris sycanldeis d'employeurs signataires, à se répartir ernte elles.

Chaque réunion de négociation dnnoe leiu à l'organisation de réunions préparatoires :

? la première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par oarisngaotin silyadnce de salariés siirganate de l'accord du 22 décembre 2010. Le nrmbœ de pinrpttiacas à ctete réunion est fixé à 8 membres.

? la secnode demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire des oiansoitgnas sdacnleis de salariés sgatneiias de l'accord du 22 décembre 2010 en intersyndicale. Le nobrme de patitarcipns à ctete réunion est fixé à 6 memrebs par oosiatnargin slayidcne de salariés signataire, snot 30 ptinicpatras au total.

L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se troedinnt sur 2 journées consécutives.

Article 2 - Convocation aux réunions de négociation  
*En vigueur non étendu en date du 12 janv. 2018*

Il est convenu que la cacotiovnnon aux réunions de négociation émanera de l'OPCA DEFI. Elle srea adressée aux ppaicntairts préalablement désignés par les oianrotnagiss syailnceds segrianitas de l'accord du 22 décembre 2010 et dnot les nmos et asreseds mial lui anuort été communiqués.

ropes noamenmtt les suiavtns : les jrous de congés payés non imposés par l'employeur ou par la loi, les éventuels jruos de repos prévu au sien de l'entreprise (ex. jruos de RTT), les juors de congés supplémentaires iusss de la ctionoeivn ciolclvtee (exemple juor d'ancienneté) et de l'ensemble des arocdcs ou des ugases abalpelcpis au sien de l'entreprise, les jruos placés en CET ;  
? le salarié s'engage à iormfenr son eoupemylr en cas d'amélioration de la santé du pcrhoe aidé, qui ne rinedart puls isennpdblisaie une présence senuuote du paenrt et des sions canniartgotns ;  
? la ddamene diot être accompagnée :  
? d'un cafeitrictr du médecin qui siut le pcohre aidé jfuitinst (dans le reecspt du srect médical) de la particulière gravité de la maladie, du hdnaiacp ou de l'accident aisni que du caractère ipnasisdbenle d'une présence suntooue et de soins contraignants, ? et de tuot douemcnt asettntatt du lein de parenté aevc le pcrhoe aidé.

Date
Signature précédée de la minoten « lu et approuvé »

Cette cotooanicvn entraîne la ciocatovnon à une réunion préparatoire d'une journée puor les osntaoiirangs seyadncils de salariés sgatieairns de l'accord du 22 décembre 2010. Ces duex cnotonocavns dnnoent leiu à une aooiautisrn d'absence dnas les ltmieis fixées à l'article 1er.

Les oanoragtisnis siecdnlays d'employeurs oinngsaert de luer côté leurs réunions préparatoires.

La caoicnoovtn à la réunion de négociation et la cnocaoivton à la scneode réunion préparatoire iendniqut la date, le leiu et la durée de la réunion.

Chaque oonitgiarsn snadycile de salariés sgainartie de l'accord du 22 décembre 2010 oiasgnre la première réunion préparatoire.

Article 3 - Remboursements des frais liés à la négociation de la révision de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches  
*En vigueur non étendu en date du 12 janv. 2018*

Les firas engagés par les représentants des ogitraasnios siydcals susvisées puor pctetiapr aux réunions de négociation et meberms des icsanntes de l'OPCA DEFI (y cimorps les réunions préparatoires) snot pirs en carghe dnas les cnoinodtis définies par l'OPCA DEFI.

Article 4 - Entrée en vigueur  
*En vigueur non étendu en date du 12 janv. 2018*

Le présent acrocd eetrna en vuugeir à l'issue du délai prévu par les actrlies L. 2232-6 et savuints du cdœ du tairval puor l'exercice du diort d'opposition des ogtonainarss siaclnedys de salariés représentatives au neviau de la bhrcnae non snteraigis du présent accord.

Article 5 - Dépôt  
*En vigueur non étendu en date du 12 janv. 2018*

Conformément aux atliecrs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdœ du travail, le présent accrd clelitocf srea déposé en duex eaxprlemies auprès des svrcies du msiitnre chargé du traavil et reims au secrétariat du gfrefe du cesinol de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension  
*En vigueur non étendu en date du 12 janv. 2018*

Les prteias saigaienrts conninnevet de damdneer au ministère du travail, de l'emploi, de la foramtion pfsosloreenlie et du dioagle scioal l'extension du présent accord.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 12 janv. 2018

Conformément à l'article 8 de l'accord du 22 décembre 2010 instituant d'un organisme paritaire concerté agréé intervenant entre les industries chimiques, pharmaceutiques,

## Adhésion par lettre du 17 janvier 2018 du syndicat Plastalliance aux dispositions de la convention collective

En vigueur en date du 3 févr. 2018

Alençon, le 17 janvier 2018.

Plastalliance, 68, avenue du Général-Leclerc, 72000 Le Mans, à la direction générale du travail, département des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous avons le plaisir de vous informer de l'adhésion de l'organisation professionnelle représentative dans la branche plasturgie, Plastalliance, à l'intégralité des clauses étendues de la convention collective nationale de la plasturgie, en date du 1er juillet 1960 (JONC 7 juin 1962 rectifié 30 juin 1962) et à l'ensemble de ses annexes et accords qui ont été étendus au jour des présentes.

Il est notamment précisé que notre organisation n'adhère à aucune des dispositions de l'avenant n° 1 du 26 avril 2017 à l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du pimentarisme dans la branche pétrolière (répertorié sur Légifrance sous « Avenant du 26 avril 2017 à l'accord du 20 juin 2012 relatif au financement et au fonctionnement du pimentarisme ») ni à aucune des dispositions de l'« Accord du 8 juillet 2013 relatif aux modalités de versement du régime de prévoyance » ni enfin à l'« Accord du 12 décembre 2017 sur une grille de salaire dans la pétrolière ».

Concernant les accords non encore étendus, notre organisation

## Avenant du 25 octobre 2018 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite

Signataires	
Patrons signataires	FP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; Fédéchimie FO,
Organisations dénonçantes signataires	Fédération de la pétrolière et des composites, par lettre du 5 avril 2019 (BO n°2019-30)

Article 1er - Champ d'application de l'avenant  
En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2019

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

Article 2 - Indemnité de licenciement

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2019

Article 2.1

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2019

pétrolières et de la plasturgie, la fédération CTME CTFC a demandé la révision des articles 4-1,4-3 et 4-5 de l'accord précité.

Afin d'ouvrir les négociations subséquentes, il est convenu entre les parties de constituer des délégations restreintes.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Le présent avenant s'applique à la réserve aux accords suivants :  
? l'accord de méthode pour la révision de l'accord du 22 décembre 2010 instituant d'un organisme paritaire concerté agréé intervenant entre les industries chimiques, pharmaceutiques, pétrolières, et de la pétrolière du 20 décembre 2017 ;  
? l'accord de méthode pour la négociation d'un accord d'entreprise d'un organisme paritaire concerté agréé intervenant entre les industries de l'ameublement, les industries du bios (industries des produits à base de bois, les industries du bios pour la construction et la fabrication de produits et machines industrielles), les industries chimiques, pharmaceutiques, pétrolières, les industries de la plasturgie, l'industriel pour la construction et les branches concernées par le site de production de l'industrie de l'OPCA 3 +, du 29 juin 2016 (dit sur Légifrance « Accord du 29 juin 2016 relatif à la négociation d'un accord d'entreprise d'un OPCA intervenant »).  
? l'accord du 21 juin 2017 relatif à l'abandon de la prime au titre de l'année 2018 sur le compte personnel de formation ;  
? l'accord en date du 22 novembre 2017 relatif à l'ajustement du développement de don de jours pour les « atidnas » dans les entreprises de la plasturgie.

Conformément aux dispositions du code du travail, cette adhésion est notifiée aux représentants salariés de salariés et d'employeurs signataires des accords précités.

Vous trouverez joint au présent courrier la copie des courriers recommandés avec avis de réception (comportant le numéro d'envoi) notifiés aux signataires des accords susvisés.

Le présent courrier recommandé avec avis de réception vous est également adressé par voie électronique sur [accord@travail.gouv.fr](mailto:accord@travail.gouv.fr) accompagné des copies des courriers de notification.

Nous vous prions de bien vouloir agréer, Madame, Monsieur, nos salutations respectueuses.

Le secrétaire général.

L'article 16 de l'avenant « Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise » du 15 mai 1991 est annulé et remplacé par :

« Article 16  
Indemnité de licenciement

Il sera alloué aux salariés licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité de licenciement 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 précédant la notification du licenciement ;

? la moyenne des salaires des 3 derniers mois civils précédant la notification de 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 de 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 ailleurs, il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi retenues les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatoires versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les primes éventuelles de salaires corenantes des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils

contenus 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 par année d'ancienneté
	Au-delà de 10 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté

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 ;
- ? la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié tantôt en tant qu'ouvrier d'un contrat de travail ou en tant que salarié d'un contrat de mission à disposition.

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

- ? la durée d'un stage d'une durée supérieure à 2 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 n'a pas été effectué ;
- ? les périodes militaires ;
- ? les périodes de réserves opérationnelles ;
- ? les périodes d'arrêts de travail pour accident de travail ;
- ? les périodes passées 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 certification obligatoire en repos, les jours de repos compensatoires de remplacement, les heures de délégation des représentants du personnel, les congés de balancement de compétence, de formation économique, sociale et syndicale ?

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps partiel et à temps plein dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités d'emploi 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 payée au salarié que les dispositions légales. »

#### Article 2.2

*En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2019*

L'article 9 de l'accord du 17 décembre 1992 relatif aux cadres est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 9 Indemnité de licenciement

Il sera alloué aux cadres licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité égale 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 précédant la notification du licenciement ;
- ? la moyenne des salaires des 3 dernières années 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 compensatoires versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les relaps éventuels de salaires consécutifs 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 par année d'ancienneté
	Plus de 3 ans	3/10 de mois de salaire pour la tranche à 9 ans d'ancienneté
		4/10 de mois de salaire pour la tranche de la 9e année jusqu'à la 13e année incluse d'ancienneté
		5/10 de mois au-delà de 13 ans

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 ;
- ? la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié tantôt en tant qu'ouvrier d'un contrat de travail ou en tant que salarié d'un contrat de mission à disposition.

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

- ? la durée d'un stage d'une durée supérieure à 2 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 n'a pas été effectué ;
- ? les périodes militaires ;
- ? les périodes de réserves opérationnelles ;
- ? les périodes d'arrêts de travail pour accident de travail ;
- ? les périodes passées 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 certification obligatoire en repos, les jours de repos compensatoires de remplacement, les heures de délégation des représentants du personnel, les congés de balancement de compétence, de formation économique, sociale et syndicale ?

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps partiel et à temps plein dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités d'emploi 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 payée au salarié que les dispositions légales. »

#### Article 3 - Les indemnités de départ et mise en retraite

L'article 29 bis des clauses générales de la convention collective de la profession de la plâtrerie est annulé et remplacé par :

« Article 29 bis

Indemnité de départ à la retraite

a) Les indemnités de départ visées 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.

Une indemnité de départ à la retraite sera versée au salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat et ayant atteint l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite.

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

Selon son ancienneté, il percevra une indemnité égale à :

Coef.	Ancienneté	Calcul de l'indemnité	
		Dispositions nationales	Dispositions spécifiques : Seine et Seine-et-Oise (*)
700 à 830	À partir de 5 ans et jusqu'à 15 ans inclus	0,1 mois de salaire par année d'ancienneté	0,15 mois de salaire par année d'ancienneté
	À partir de 16 ans d'ancienneté et jusqu'à 29 ans inclus	0,1 mois de salaire par année jusqu'à 15 ans et 0,15 mois de salaire de 16 ans à 29 ans inclus	
	À partir de 30 ans d'ancienneté	0,1 mois de salaire par année jusqu'à 15 ans, 0,15 mois de salaire de 16 ans à 29 ans inclus et 0,25 mois de salaire à partir de 30 ans	0,15 mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 29 ans inclus et 0,25 mois de salaire à partir de 30 ans
900 et plus	À partir de 5 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat	0,15 mois de salaire par année d'ancienneté	
	À partir de 9 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 jusqu'à 8 ans et 0,2 mois de 9 à 13 ans d'ancienneté	
	À partir de 14 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat	0,15 mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 8 ans, 0,2 mois de 9 à 13 ans d'ancienneté et 0,25 mois à partir de 14 ans, dans la limite de 7,5 mois de salaire.	

\* Départements supprimés et remplacés par les départements suivants : Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val d'Oise et ville de Paris (loi n° 64-707 du 10 juillet 1964 portant réorganisation de la région parisienne).

b) Les indemnités de mise à la retraite

L'employeur devra informer le salarié de 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 d'un droit à 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 informer par écrit le salarié au moins 3 mois avant son anniversaire sur son itinéraire de départ de l'entreprise. En cas de refus dans un délai de 1 mois, le salarié ne peut être mis à la retraite pendant toute l'année qui suit sa date anniversaire.

L'employeur doit informer le salarié par écrit de sa mise à la retraite.

L'employeur devra respecter le même préavis que celui prévu 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 par année d'ancienneté
	Au-delà de 10 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté

900 et plus	De 8 mois à 3 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté
	Plus de 3 ans	3/10 de mois de salaire pour la tranche de la 9e année jusqu'à la 13e année incluse d'ancienneté
		5/10 de mois au-delà de 13 ans

L'indemnité de mise à la retraite 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.

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 l'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 précédant la rupture du contrat ;  
 ? la moyenne des salaires des 3 derniers mois 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 de référence mensuel 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 pas 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 nommés : les remboursements de frais, les sommes versées à l'épargne salariale et les indemnités compensatoires 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 4 - Modification des dispositions de l'accord Seine et Seine-et-Oise

*En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2019*

Les articles 2 et 4 de l'accord Seine et Seine-et-Oise sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 2  
Indemnité de licenciement

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

« Article 4  
Indemnité de licenciement

Il sera alloué aux collaborateurs licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité de 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 par année d'ancienneté
	Au-delà de 5 ans	3/10 de mois par années d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
	Au-delà de 10 ans	3/10 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et, au-delà 1/3 de mois par année d'ancienneté

L'ancienneté est déterminée selon les modalités prévues à l'article 16 de l'avenant « Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, d'entretien 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 précédant la notification du licenciement ;
- ? la moyenne des salaires des 3 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 pas en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion ;
- ? le salaire du dernier mois étiré précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant

## Dénonciation par lettre du 5 avril 2019 de l'avenant du 25 octobre 2018 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite

*En vigueur en date du 25 juil. 2019*

Fédération de la métallurgie et des métallurgistes  
125, rue Aristide-Briand

cette période, n'est pas 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 nommés : les remboursements de frais, les sommes versées à l'épargne salariale et les indemnités compensatoires 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. »

Article 5 - Situation des entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2019*

Le présent accord porte sur la révision d'un avenant d'application générale de la convention collective qui s'impose aux entreprises quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives aux indemnités de licenciement et de retraite n'appellent pas l'adoption de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur de l'avenant

*En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2019*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre 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 avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2019*

L'ordonnance n° 2017-1387 publiée le 23 septembre 2017 et ses décrets d'application ont revalorisé le montant de l'indemnité légale de licenciement. Le présent avenant vise à permettre une actualisation des dispositions relatives à l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ et mise en retraite. Il permettra une meilleure compréhension par les salariés et les entreprises des règles applicables en la matière.

Ainsi, cet avenant a pour objet de modifier :

- ? l'article 16 de l'avenant du 15 mai 1991 relatif aux ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, d'entretien et agents de maîtrise ;
- ? l'article 9 de l'accord du 17 décembre 1992 relatif aux cadres ;
- ? l'article 29 bis des clauses générales de la convention collective nationale de la métallurgie ? les articles 2 et 4 de l'avenant Seine et Seine-et-Oise. Sont visés par cet avenant les départements suivants : Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise et ville de Paris (loi n° 64-707 du 10 juillet 1964 portant réorganisation de la région parisienne, qui a supprimé les départements Seine et Seine-et-Oise).

92300 Levallois-Perret

Levallois-Perret, le 5 avril 2019.

Monsieur,

Comme nous vous l'avons indiqué et conformément aux dispositions légales, articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, et à l'article 6 de l'avenant du 25 octobre 2018, nous vous notifions par la présente, la dénonciation de cet accord collectif à durée indéterminée.

Il est également notifié la présente dénonciation aux arteus osaniarointgs scaedlyins signataires.

## Avenant n 2 du 16 avril 2019 à l'accord du 20 juin 2012 relatif au financement et fonctionnement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FP,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant  
*En vigueur non étendu en date du 7 juin 2019*

Le camhp d'application du présent aanvnet est ceuli de la convionten cvecloitle nantoiale de la piultgrsae défini par l'accord du 1er juillet 1960 modifié par les avtaenns du 6 jiaevnr 1961 et du 15 jiun 1977.

Article 2 - Modification de l'annexe I de l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme dans la branche plasturgie  
*En vigueur non étendu en date du 7 juin 2019*

À l'annexe I, les peemirr et deuxième alinéas du pnoit 3 « Modalités de répartition de la dtatoion dévolue au collège fédération palanotre » snot annulés et remplacés par les sutaotpnliis sinveuats :

« La dotaiton dévolue au collège fédération panloarte est attribuée aux otaogirsainns prleaotans rucnonees représentatives par l'arrêté fixnat la ltise des oignrtanoioass représentatives pirs en aptlaciopoin des aticrels L. 2151-1 et svtanious du cdoe du travail.

La répartition de la dtaioton se frea entre onoarsaiintgs pletnaoars représentatives au pratroa du podis de cahque oaaigrtoinn tel que déterminé par l'arrêté mentionné au précédent alinéa. Elle srea calculée conformément aux doiptisnosis précitées à prtair de la dtae de plactubioin de l'arrêté au Jnauorl officiel. »

## Accord du 5 juillet 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie,

*En vigueur non étendu en date du 5 juil. 2023*

**Décision n°448450 du 5 jllueit 2023 du Ciosenl d'Etat snutatat au contentieux.**

**ECLI:FR:CECHR:2023:448450.20230705**

L'arrêté du mrsitine du travail, du pelin eplmoi et de l'insertion du 6 nemborve 2020 panortt eonsexitn d'un aorccd cncolu dnas le crade de la cneointovn cleiolvtce ntaialnoe de la pgatsurile (NOR : MTRT2029657A) est annulé en tnat qu'il prévoit, à son aictre 1<sup>er</sup>, que le 3<sup>e</sup>alinéa du a) de l'article 3 de l'accord du 5 jueliit 2019 est étendu suos réserve du rpeecst de la jciunrdruspee de la Cuor de cassation.

Restant à vrote disposition,

Nous vuos pirnos d'agréeer, Monsieur, l'expression de nos snotiulaas distinguées.

Les aetrus stitlnupaais du pinot 3 ne snot pas modifiées.

Article 3 - Modification de l'article 5 de l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme dans la branche plasturgie  
*En vigueur non étendu en date du 7 juin 2019*

À l'article 5 de l'accord, après « Le mannott des cntionrubitos rieuueelclis est réparti aulnenenmelt etrne : », les sonulitaptis du troisième treit snot annulées et remplacées par :

« ? une prat affectée aux oaniornsitgas poereinlsoeflnss d'employeurs ruocnnees représentatives par l'arrêté faxnit la liste des oiigranoatsns représentatives pirs en atiploicapn des aleticrs L. 2151-1 et sinutvas du cdoe du tiavarl ».

Les auters suttonaiipls de l'article 5 ne snot pas modifiées.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur de l'avenant  
*En vigueur non étendu en date du 7 juin 2019*

Le présent avneant est cnlocu puor une durée indéterminée à cotmper de l'année 2018.

Il eretrna en veuuigr le Indiaemen de son dépôt auprès des srecevis compétents. Il srea suoims à la procédure d'extension par la pirtae la puls diligente. Le présent anneavt proura être révisé ou dénoncé dnas les coitnonds prévues par le cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 7 juin 2019*

Le 20 jiun 2012, un aoccrd sur le fecnmiaennt et le ffmtnoeocinnnet du prarmsiitae a été signé dnas la brhnace de la prigualtse ; cet arcoed a fiat l'objet d'un peiermr anenavt le 26 aivr 2017.

Il est décidé d'actualiser cnreaeais dsnpsoiitots cvieleentnonlons puor arlsruer le bon fninnnoecomtet des modalités de répartition de la ctroioibntun au ficennnemat du pitaramsrie dnas la branche.

Article 1er - Champ d'application de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 29 août 2019*

Le cmhap d'application du présent acocrd est culei de la cionvetonn cctellvoie nltnaioae de la piagtursle défini par l'accord du 1er jlluiet 1960 modifié par les avtnaens du 6 jieavnr 1961 et du 15 jiun 1977.

Article 2 - Modifications de l'article 30 des clauses générales  
*En vigueur étendu en date du 29 août 2019*

L'article 30 des culeass générales de la coivtneonn ccvtloelie naontliae est annulé et remplacé par les dpiosnisoits snivateus :

« Ailctre 30  
Commission prrataiae pnnernaete de la négociation et d'interprétation (CPPNI)

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la bnachre de la puasgtirle crée une cismsiomon prneatenme pitraaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI) au naeivu national.

La CPNPI excere les missinos d'intérêt général définies au II de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

*Pour la réalisation de ces missions, les mbmeers des délégations des oasanoinrtgis saeldnciys de salariés représentatives dnas la banhcre bénéficient des dtpniioisoss des arciltes 7 à 10 du*



Le secrétariat de la CNPPI est assuré par l'organisation poeironefslslnle d'employeurs majoritaire.

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

À tirtte consultatif, des pnnneores extérieures pvneeut être invitées aux réunions puor arpteopr un éclairage sur une thématique. Dnas cttee hypothèse, elels n'ont acuum diort de vtoc et l'accord de la CNPPI est préalablement nécessaire. L'accord préalable de la CNPPI est réputé auqcis lrousqe la décision est votée à la majorité des oigarnantsios seincadyls de salariés et des osaotinigrnas pneosienollesfrs d'employeurs présentes, ctete majorité cornaepnmt au mnois une oantgiarosn sdcaynlie de salariés et une ogsniaotiarn pesrenflsioone d'employeurs.

La CNPPI exerce un rôle de vllleie sur les cnotodis de tarival et sur l'emploi dnas la branche, et établit un roapprt anenul d'activité, conformément aux dsiiipsnoots de l'article L. 2232-9,2° et 3° du II du cdoe du travail.

1. Msision de négociation  
a) Mission

b) Composition

La CNPPI est l'instance compétente puor les négociations ntmaenomt celles :

Dans sa mioissn d'observatoire de la négociation collective, la CNPPI est composée :

? mentionnées au charptie Ier du trite IV du lrive II de la deuxième pritae du cdoe du tvarail : les négociations aenllneus (art. L. 2241-8 à L. 2241-10), les négociations tlenanries (art. L. 2241-11 puor l'égalité psonrolfeisnlee enrte les femems et les hommes, alctre L. 2241-12 puor les cintdionos de trvaial et GPEC, acitrlre L. 2241-13 puor les tvaaeurlrils handicapés, atlrice L. 2241-14 puor la fmiatroom pliofseesrnone et l'apprentissage), les négociations qanqelninuues (art. L. 2241-15 puor les classifications, ailctre L. 2241-16 puor l'épargne salariale), la négociation sur le tpems paetiril qanud au mions 1/3 de l'effectif de la brachne opuce un eolmpi à tepms parteil (art. L. 2241-2) ;  
? qui sineaert reudens obraitlioges au nvaieu d'une bhcarne en vretu d'une nulleove doisipiostrn législative aifn de mideiofr et de fraie évoluer la cevtnoion cictoellve de la plasturgie.

? de duex membres, au maximum, par osnoiiigtaran sacydilne de salariés représentative dnas la bacnhre ;  
? d'un nmbroe de représentants des oiogiastnansrns pferirlnloesnes d'employeurs représentatives égal à la smome des représentants de l'ensemble des oingtiraooanss sceldniays de salariés représentatives dnas la branche. Au sien de la délégation patronale, le nobmre de représentants de cqauhe oniooastagnrns ponsesfirlnlloe d'employeurs représentative dnas la branche, srea établi sleon les peinciprs définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

La CNPPI est également compétente puor négocier sur des thèmes non expressément prévus par la loi ou les règlements. Elle définit son ceiedarnlr de négociations.

c) Fonctionnement

La CNPPI est dnstaieirate des accdors d'entreprise colcuns dnas le cdare du tirtte II, des cehtparis Ier et III du ttrie III et des ttries IV et V du livre Ier de la troisième pritae du cdoe du travail, conformément aux diptooiisnss de l'article L. 2232-9,3° du II du même code.

La tmiirasnsosn de ces accdros s'effectue de manière dématérialisée, auprès du Secrétariat de la CPPNI, qui en acuce réception. L'adresse de citocoinmuamn de ces accdros est la suniavte : srctreaiaet @ cppni-plasturgie. fr. Celle-ci proura être modifiée par décision de la CPPNI, avevc une iomifrotnan au Ministère en crgahe du travail. Les adoccrs trmnisas snot mis à dtissoiopin dnas un epasce dématérialisé, prpore à la branche, et réservé aux otirainsgnaos scediylnas de salariés représentatives et aux ogaisatnnoris peesonleforliss d'employeurs représentatives dnas la branche.

b) Composition

La CPPNI, au ttrite de sa mssioin de négociation, en réunion pariatire plénière, est composée soeln les tmeers de l'article 6 de l'accord du 20 juin 2012 sur le feentocnimonnt et le femncainnet du pmsitraarie modifié par anaenvt du 26 airvl 2017.

Il n'entre pas dnas les msosinis de la CNPPI de se peoornr sur la validité des tteexs communiqués et l'accusé de réception donné à l'entreprise ou l'établissement ne préjuge en rein de la validité ou de la conformité des textes.

Des guperos de tviraal paertaiirs peneuvt se réunir enrte les réunions piraaitres de négociation, sur des sjutes spécifiques et après arccod de la majorité des osrnoiatngais seldiacyns de salariés et des otirsgnoaanis pnleioesfnoeslrns d'employeurs présentes, ctete majorité cmoanerprnt au mnois une oiagrasinon syacdilne de salariés et une oaigrnaiotsn pnoeorfiellssse d'employeurs.

3. Msiosin d'interprétation  
a) Mission

Ces groepus de tiaarvl snot composés conformément aux doonsipiists de l'article 6 de l'accord du 20 juin 2012 précité.

La CNPPI interprète toeuts les doosiintips de la présente convention, des aanetvns et des acodcrs cioelftlcs de bnchrhae albiaplcpes dnas une erspietre de la plasturgie.

c) Fonctionnement

La CNPPI se réunit au mnios une fios par trimestre, et aatnut de fios que nécessaire aifn de reilpmr sa misiison de négociation.

Pour ces aodcrs ctlocilfes de branche, la CNPPI est l'instance compétente puor rrndee un avis, à la dnmedae d'une juridiction, conformément aux ditipssnioos de l'article L. 2232-9 du cdoe du tviraal et dnas les cdniiootns mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

En fin de cuahqe année civile, les aceutrs représentatifs du dluigaoe siocal de la bahcnre établiront les prpianliecs thématiques de négociations à vienr ansii que le clrdnaeier prévisionnel de négociations, conformément à l'article 11 de l'accord du 20 juin 2012 précité.

*Lorsque la CNPPI dennroa un aivs à l'unanimité des origonatsnias représentées, le texte de cet avis, signé par les délégués, arua la même veular ccoitntaeulle que les cuselas de la présente convention. Lrqosue l'avis a vuelar d'avenant interprétatif, il s'impose à l'employeur, aux salariés et au jgue avevc efeft rétroactif à la dtae d'entrée en vieuugr de l'accord initial.(2)*

Il est pblssoie à tuot moenmt d'ouvrir ou d'ajouter une négociation sur un thème non prévu par le cniderelar dès lros qu'une onaoisratign syadcline de salariés représentative ou une oarogiatnism psnlroloefensie d'employeurs représentative en fiat la demande.

b) Composition

La CPPNI, au ttrie de son rôle d'interprétation, est composée :  
? de duex représentants, au maximum, de ccuhane des osartnigaoes scelyidnas de salariés représentatives dnas la branche, puor représenter la délégation salraiale ;  
? puor représenter la délégation patronale, d'un nrbmoe de représentants de la ou des otsinaoagnris pnesolinlserofes d'employeurs représentatives dnas la bahcnre égal au taotl des représentants de la délégation salariale. Au sien de la délégation patronale, le nrmobe de représentants de caqhue orgiitasaonn pofenisrlnesloe srea établi soeln les pcieripns définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

Les thèmes de négociation snot décidés à la majorité des onatosriigans silacydnes de salariés et des otngiaasiors pfeesnlrnooeliss d'employeurs présentes, cttee majorité cnapemrnot au minos une otagirnsinon sldacynie de salariés et une orinagistoan pernllesionesofe d'employeurs.

### c) Fonctionnement

La CNPPI erixmenaa tuote dndeame d'interprétation formulée par écrit et émanant :

- ? d'une oiiirngsgataon saldncyie de salariés ;
- ? d'une oaoirntgaisn pliesnsronfoele d'employeurs raevnlet du cmhap de la présente cetnvoion ;
- ? d'une jdcitiuorn ;
- ? d'un eplouyemr ou d'un salarié relveant la présente convention.

La CNPPI dnas sa misiosn d'interprétation est sisiae par crouier recommandé aevc AR au monis 15 jrous anvat la dtae de la réunion. Le coierurr de saisine diot présenter les éléments prnaott sur la dnademe d'interprétation.

Le secrétariat de la CPNPI régulièrement saisi d'une ddnmeae d'interprétation dreva réunir la CPNPI puor lui pterretme de sateutr dnas un délai de 2 mios à copetmr de sa saisine.

### 4. Msoisin de conciliation

#### a) Mission

La CNPPI a une missoin de conicaotiiln puor titaerr et prévenir :  
? un cnoilt celcltoif de tiaavr l entre erleoypmus et salariés sictepbulse de sueinrvr au sien d'une etpriseenre de la pigtrusale ;  
? un ltiige iidnduievl d'application de la présente convention, des aventans et aocdracs collitecfs de bnahcre snauevrnt dnas une etpesirre de la plasturgie.

#### b) Composition

La CPPNI, au ttire de sa msosiin de conciliation, est composée :  
? de duex représentants, au maximum, de ccnhau de des onioriasgtns sdaelnyics de salariés représentative dnas la brhance puor représenter la délégation srilaaae ;  
? puor représenter la délégation patronale, d'un norbme de représentants de la ou des osriongaiaints pfnssoeelorniels d'employeurs représentatives dnas la bnchare égal au ttaol des représentants de la délégation salariale. Au sien de la délégation patronale, le nmbore de représentants de cahuqe ongistaoran peolenrfosnlise srea établi soeln les ppciriens définis par l'accord du 20 juiun 2012 précité.

### c) Fonctionnement

Pour taeirtr ou prévenir un cifnolt collectif, la CPPNI, dnas sa mioissn de conciliation, est siase par une onaatoisorgin sladicnye de salariés ou une oraisgnatoin plilnrnssooesefe d'employeurs.

La procédure de conaiiioctln dnas le cdare de la CNPPI srea suunpdese en cas de grève ou de lock-out.

En cas de litgie individuel, la CPPNI, dnas sa mosiisn de conciliation, est siasie en cas d'échec d'un règlement almabie à la suite de l'intervention du comité soacil et économique, s'il existe. En l'absence de comité sciaol et économique, la CPPNI, dnas sa mssioin de conciliation, est ssiiae aevc l'accord du salarié et de l'employeur.

Toute dnaedme de ciincoioltan diot être adressée par lrtete recommandée au secrétariat de la CPPNI. La CNPPI se réunit au puls trad dnas le délai de 2 mios à cteompr de sa saisine.

Un procès-verbal de conciliation, ou de non-conciliation, srea établi par le secrétariat de la CNPPI dnas un délai muxaimm de 5 jruos frcnas à dtae du juor de la réunion de la CPPNI, et srea adressé aux parties. Ce procès-verbal reerrdpna siot la poiiston connume de la CNPPI soit, en cas d'absence d'unanimité, les psioitnys de cahuqe orgnaatiiosn sncaliye de salariés et oirasngtiaon posseinflroene d'employeurs, memebrrs de la CPPNI.

### 5. Mosisin de représentation

#### a) Mission

La CPNPI représente la bchnrae de la plasturgie, nmmotaent dnas l'appui aux eereipsrnts et vis-à-vis des piorovus publics, conformément aux dsptisionois de l'article L. 2232-9,1°, II du cdoe du travail.

Sans se ssetbiuutr aux rôles des osgrantioians sdanilyecs de salariés représentatives et des oaoitrnnaigiss pnlrisefeeslonos d'employeurs représentatives, la CNPPI puot représenter la

branche, noemntat dnas l'appui aux erprsnteies et vis-à-vis des piorovus pulcbs et autres acruetes sociaux, siot puor les rencontrer, siot puor luer aressder des lrtetes paritaires.

### b) Composition

La CPPNI, au titre de sa misosin de représentation, est composée :  
? d'un représentant de cachnue des ognnstiroiaas sliadnceys de salariés représentatives dnas la bnrhcae ;  
? d'un nmrboe iqdintuee de représentants de la ou des oiasnanortigs pleiesnosofnlres d'employeurs représentatives, établi sleon les piiceprns définis par l'accord du 20 juiun 2012 précité.

### c) Fonctionnement

Les aitncos de représentation snot décidées à l'unanimité des onrosaingais représentatives caonompst la CPPNI.

Pour cttee misison de représentation, une réunion préparatoire puora être préalablement organisée d'un comumn accord.

### 6. Établissement du rrapopt anuel d'activité

Pour atmileenr l'établissement du roaprt aeunnl d'activité, et conformément aux dsitiopsnios fgiaurnt à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les enetsperris de la brnache dnveiot tsenramtte à la CNPPI lures acodracs cfclcloites rfnmraneet des sottailinpus en rpoprat aevc :

- ? la durée du travail, répartition et aménagement des hiroeras ;
- ? le reops qiudotien ;
- ? les juors fériés ;
- ? les congés payés et autres congés ;
- ? le cmtope épargne-temps.

Chaque année, sur la bsae de cette collecte, la CNPPI établit un rppraot annuel d'activité de la branche, conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. Elle définira le ceontnu de ce rapport.

Les peiatrs cnnnnoveiet d'y ajndirode l'enquête slicoae réalisée par la ptaire patronale. La CNPPI détermine les otuils à merrtte en palce puor améliorer et cotfroner les données outenbes et svnraet à l'établissement de ce rapport.

### 7. Csiomomsin classification

#### a) Mission

La CPPNI, réunie en coiimmsosn classification, eixname les difficultés ou les lgieties qui paeronruit se présenter puor la cotoaitn et/ ou le camseelsnt des emplois. Elle rned un avis.

#### b) Composition

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

- ? de duex représentants, au maximum, de cahnuce des onoastgnriais silanecyds de salariés représentatives dnas la branche, puor représenter la délégation sarilalae ;
- ? puor représenter la délégation patronale, d'un nmrobe de représentants de la ou des oainignaortss plenioesnsreflos d'employeurs représentatives dnas la bnarche égal au toatl des représentants de la délégation salariale. Au sien de la délégation patronale, le nombre de représentants de cahuqe oasingtoiran peloisnslfree srea établi selon les peicrnips définis par l'accord du 20 juiun 2012 précité.

### c) Fonctionnement

La CPPNI, réunie en cmsmoiosn classification, enxaerima toute ddaneme reailtve à la cttaooin d'un emploi, formulée par écrit et émanant de l'une des ongantaiirsos sacyinldes de salariés ou des ogioritnsnaas plefirenonesosls d'employeurs représentatives de la présente cevonitnn collective.

La CPPNI, est siisae en cas d'échec d'un règlement almibae à la suite de l'intervention du comité siaocl et économique, s'il existe. En l'absence de comité saiocl et économique, la CPNPI est siisae aevc l'accord du salarié ou de l'employeur.

L'organisation poennoriefslsle d'employeurs ou l'organisation

sdnicalye de salariés représentative régulièrement sisiaie d'une daemdne devra en informer, dnas les melreulis délais, le secrétariat de la CPPNI. La ciope de la snsiaie est adressée aux mbreems de la CNPPI dnas les 10 jrous ouvrés de sa réception. Le secrétariat cnvrooqeu la CPPNI, qui se réunira en cioimmsosn classification, puor lui prertmttee de statuer dnas un délai de 2 mios à cemtpor de sa saisine.

La CNPPI réunie en cmssioiomn cosactisaiifln rned un avis. L'avis iiquodne la pistioon des mebmers de la CPPNI. Lorsqu'il est rendu à l'unanimité des memrbes de la CPPNI, l'avis est oapplsobe à l'employeur et au salarié.

Les aivs reduns par la CNPPI snot rédigés dnas un délai mauximm de 10 jours fncars à detar du juor où la CPNPI s'est réunie en cioimmsosn classification. »

*(1) Le 3e alinéa de l'article 30 est étendu suos réserve du rpceest des aritcles L. 2232-8 L. 2234-3 et de l'application du picpirne d'égalité à veualr cltetnunosiiotlne résultant de l'article 6 de la Déclaration des drtios de l'homme et du ceitoy n du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cstiotnuiothn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Casisotan (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).*

*(Arrêté du 6 nomvbree 2020 - art. 1)*

*(2) Le 3e alinéa du a du 3° de l'article 30 est étendu suos réserve du rscept de la jpeiruncdsrue de la Cuor de Cisaatson en vrteu de laquelle, suel l'avenant interprétatif signé par l'ensemble des paertis à l'accord iitainl s'impose, aevc effet rétroactif à la dtae en vgeiuur de ce dreiner accord, aussi bein à l'employeur et aux salariés qu'au jgue qui ne puet en écarter l'application (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).*

*(Arrêté du 6 nmrbovee 2020 - art. 1, modifié par arrêté du 30 nbmevroe 2023 - art. 1)*

Article 3 - Autorisations d'absence et conditions d'indemnisation  
*En vigueur étendu en date du 29 août 2019*

Des auinrottsaais d'absence senrot accordées aux salariés qui pnaprocticerit à une isntacne pariatirie décidée etrne oasiarntnigos peloeflsnoisnres d'employeurs et ontiasnoragis scaiaedyls de salariés, solen les modalités prévues dnas l'accord du 20 jiu n 2012 précité.

Dans le cdare de l'article 5 des cauelss générales de la cotnoevinn cltvloicee de la plasturgie, les salariés des etirnpreess bénéficient du doit de s'absenter puor priieptacr aux réunions des incsaents piraatiers de la bnahrce snas que luer euymelopr ne psuise s'y opposer.

*La pirse en crghae des saierals et des faits des osgriinaantos syeladincs de salariés est précisée dnas l'accord du 20 jiu n 2012 précité. (1)*

*(1) Alinéa étendu suos réserve du recepst des aetrlcs L. 2232-8 L. 2234-3 et de l'application du pinprice d'égalité à vauelr ciletonnntusotie résultant de l'article 6 de la Déclaration des dotris de l'homme et du ceiyotn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Costoitutnin de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Cstsaioan (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).*

*(Arrêté du 6 nboermve 2020 - art. 1)*

Article 4 - Abrogation de l'annexe IX du 2 juillet 2010  
*En vigueur étendu en date du 29 août 2019*

L'accord du 2 juleilt 2010 realtif à la msie en pclae et modalités de ftnmonennoicet d'une cooismismn priirtaiae de valtiiodan d'accords coltlfiecs d'entreprises est abrogé.

Article 5 - Situation des entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 29 août 2019*

**Avenant n 3 du 16 octobre 2019 à l'accord du 20 juin 2012 modifié par avenants du 26 avril 2017 et 16 avril**

Le présent acrocd ptroe sur la révision d'un atirlce d'application générale de la ctionnveon cltoielvce qui s'impose aux parteis queulle que siot la tillae des entreprises. Les dioispinstos reilvtas à la CNPPI n'appellent pas l'adoption de stioltpuains spécifiques puor les ersnpeetirs de mions de 50 salariés.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 29 août 2019*

Le présent aroccd est ccnlou puor une durée indéterminée.

Il eetnra en viuegur le lnemadein de son dépôt auprès des seiecrvs compétents et srea siomus à la procédure d'extension par la praita la puls diligente.

Le présent aorccd purroa être révisé ou dénoncé dnas les cinoindots prévues par le cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 29 août 2019*

Les pterais sigeirtanas considèrent que le daguolie sioacl et la négociation au niaveu de la bnhrace pisllooneonrefse de la plasturgie, snot eesisnelts et deoinvt se pousrvire dnas l'intérêt de l'ensemble des eretnspiers et des salariés renavelt de cttee convntien cloilvtce (IDCC 292).

En effet, le doiagule sicaol a puor oejcibtf peemrir de forisevar la rhrehecce de siulnotos adaptées au ctoexnte économique et social, en ranchechert des soutnlios adaptées et opaemilts puor pérenniser l'activité de nos eirspeptres en améliorant les cnnootidis d'emploi des salariés de la branche.

Au niaveu de la plasturgie, ce diuaogle sioacl diot dnoc premttree :

? d'adapter, transcrire, améliorer ou décliner les règles iessus du cdoe du tiavral ou des aordccs ntunuaiaox irepslfneotosirennas au ragerd des spécificités et des bonsies de nos etsrreienps et de luer pnnrseol ;

? de cocurnoir à réguler la curcnreocne ertne les epeernsirts rlnaevt du cahmp d'application de la plasturgie, conformément à l'article L. 2232-5-1, 2°, du cdoe du tviaarl ;

? de faeoirsvr l'attractivité, le développement et la pramerfcone des ersniertpes de la branche, et dnoc de l'emploi, en tnaent cmptoe des enjeux économiques et suoacix aqexuuls ces enrpetisers snot confrontées ;

? de mrtee en pacle des ancioets et olitus pttmrnaet de mnaetinir la capacité des salariés à oecupr un elpomi et fseiaorvr luer développement professionnel, en tneant ctmptoe de l'évolution des métiers et du marché du travail, tuot en vralosniat la tssamiirson des sraoivs et des savoir-faire de la branche, par le développement de l'apprentissage et de la fiatoomrn itinalie et ciutnone ;

? de compléter, conforter, firae évoluer et améliorer les ditors des salariés de la bnhrace par la négociation cteiovcille dnas le rsecept des libertés et giteanras ieinidvlueds et collectives.

Aussi, aifn de pouormiovr un duglioae saocil cciourttnsf au sien de la branche, et conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du tiavral résultant de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 riveltas à la miioodstrenan du dogaiule social, le présent acrocd a puor oebjt d'instituer une « cisosmoimn pitarirae pttannemree de négociation et d'interprétation » (CPPNI) au sien de la bhcrane de la plasturgie, de fiexr la composition, les modalités de fonctionnement, les menoy et les pivrouos de cette nvuleloe intacsne paritaire. La CNPPI se sbttuiuse à la cmsoimnsion priatiare ntnaaiole d'interprétation, à la ciosmomismn nloantiae de catoilicnion et à la cioimmsion paarritie nintaolae de classification, puor en eecxerr les missions.

L'accord du 16 décembre 2004 rilteaf à la ciltaaissoicn n'est pas rimes en csaupe par le présent accord.

**2019 relatif au financement et au fonctionnement du paritarisme**

Signataires	
Patrons signataires	FP,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FÉDÉCHIMIE FO ; CFE-CGC chimie,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2019

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

Article 2 - Modification de l'article 6.1 de l'accord modifié en 2017  
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2019

L'article 6.1 est annulé et remplacé par les suivants :

« Altrice 6.1  
Composition des délégations syndicales de salariés

Chaque délégation syndicale de salariés représentative dans la branche, au regard des articles L. 2122-5 et suivants du code du travail, est composée d'un nombre maximal de représentants fixé selon les modalités suivantes :

Réunion plénière	5
CPNEFP	3
Groupe technique	2 ou 3 selon la technicité du (des) sujet(s)
Section plénière (SPP) de l'OPCO	Conformément à l'accord conclu de l'OPCO 2i du 19 décembre 2018

La présente convention s'applique à la CFENPP modifiée en conséquence l'accord du 5 novembre 1969 positionné en annexe II de la convention collective nationale de la profession.

Les représentants des salariés représentatives dans la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations.

Pour rappel, l'article 30 des dispositions générales de la convention collective de la profession ratifiée à la CNPPI définit la composition pour l'exercice de ses missions.

Article 3 - Modification de l'article 6.2 de l'accord modifié en 2017  
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2019

Le point 6.2.1 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

## Avenant n 2 du 28 mai 2020 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	FP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie,

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

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 profession » (ci-après « l'accord »).

« Le nombre de représentants de la délégation plénière est égal à la somme des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche pour les catégories suivantes : réunion plénière, CPNEFP, groupe technique et section plénière professionnelle (SPP) de l'OPCO dont relève la branche ».

(1) Article étendu sous réserve du respect de l'arrêté du 20 mai 2020 relatif à l'existence d'un accord collectif de l'opérateur de compétences idesrintutriel OCP0 2I.  
(Arrêté du 23 juillet 2021 - art. 1)

Article 4 - Modification de l'article 8 de l'accord de 2012  
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2019

Après le premier alinéa de l'article 8 « Préparation des réunions plénières et journées d'information », il est ajouté un 2<sup>d</sup> alinéa :

« Un temps de préparation équivalent à la durée de la réunion plénière de la section plénière professionnelle (SPP) de l'OPCO à laquelle appartient la branche est accordé à chaque délégation syndicale de salariés représentative dans la branche ». Les autres dispositions de l'article 8 ne sont pas modifiées.

Article 5 - Situation des entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2019

Le présent avenant ayant pour objet le renforcement de la participation dans la branche, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents. Il sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente.

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

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2019

Pour assurer le bon fonctionnement du paritarisme, un accord de branche a été signé le 20 juin 2012, modifié par avenants des 26 avril 2017 et 16 avril 2019.

Afin de prendre en compte les conséquences de la réforme de la formation professionnelle, il est décidé d'actualiser certaines dispositions de l'accord du 20 juin 2012 et ses annexes.

Article 2 - Champ d'application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

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

Article 3 - Prolongation de la contribution conventionnelle supplémentaire pour une nouvelle période triennale  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

La dernière phrase du 3<sup>e</sup> paragraphe de l'article 20.2.2 et le dernier paragraphe de ce même article sont remplacés par le suivant :

« Cette contribution aléatoire est reconduite pour 3 années supplémentaires, à savoir 2021, 2022 et 2023. Les parties prenantes ont convenu au début de l'année 2022 une négociation visant, par

voie d'avenant annexé au présent accord à modifier, à polgonner ou pérenniser cette contribution. En outre, les parties signataires conviennent de faire avec l'ensemble des organisations représentatives dans la branche un bail annuel en CPNEFF des utilisations de cette contribution éventuellement d'ouvrir, dans la mesure de sa compétence, une négociation pour modifier, prolonger ou pérenniser cette contribution. Ce bail sera établi par l'OPCO désigné par la branche en début de chaque année. »

Article 4 - Revoyure  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les parties conviennent de se réunir dans les plus brefs délais, avec l'ensemble des organisations représentatives dans la branche, pour :  
? procéder à une évaluation conjointe de l'accord en cas de changement législatif des lieux légaux servant de référence aux conventions relatives à la formation professionnelle ;  
? ouvrir une négociation sur le taux de la contribution cennnotilneve supplémentaire dans le cas où les contributions légales relatives à la formation professionnelle seraient augmentées.

Article 5 - Situation des entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent avenant ayant pour objet la modification d'une période d'application d'une convention collective spécifique, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite

Signataires	
Patrons signataires	FP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie,

En vigueur non étendu en date du 5 juil. 2022

### Décision n°450066 du 5 juillet 2022 du Conseil d'Etat s'appliquant au contentieux : ECLI:FR:CECHR:2022:450066.20220705

L'arrêt de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion du 18 décembre 2020 portant avis sur un avenant et d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la pharmacie (n° 292) (NOR : MTRT2034210A), est annulé en tant qu'il porte atteinte à l'avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite.

Cette disposition prendra effet au 5 juillet 2022. Toutefois, sous réserve des accords collectifs conclus par les entreprises avant cette date, les dispositions antérieures à cette disposition des dispositions en cause doivent être réputées définitives.

Article 1er - Champ d'application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

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

Article 2 - Indemnité de licenciement  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Article 2.1  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

L'article 16 de l'avenant « Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise » du 15 mai 1991

Article 6 - Durée et entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

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 peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant a été signé en autant d'exemplaires organiques que de parties, puis 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 de solidarité visée à l'article 3 du présent avenant ne pourront être appliquées en vertu de la loi n° 2021-1084 du 24 août 2021 que si l'extension du présent avenant se produit avant le 31 décembre 2021, afin de permettre la clôture de l'exercice 2021.

est annulé et remplacé par :

« Article 16  
Indemnité de licenciement

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 3 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 civil 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 ailleurs il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi exclues : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatoires versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rejets éventuels de salaires enroquant des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils résultent de 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 congés antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte, hormis :

- ? la durée du congé 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 temporaires effectuées par le salarié dans l'entreprise ultérieurement au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise ultérieurement ;
- ? la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié immédiatement après avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mission 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 contrat d'une durée supérieure à 2 mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, lorsque le salarié est embauché par l'entreprise à l'issue du contrat ;
- ? la durée du congé précontractuel d'éducation ;
- ? la durée du préavis même dans le cas où ce dernier ne serait pas effectué ;
- ? les périodes de réserves opérationnelles ;
- ? les périodes d'arrêts de travail pour accident de travail ;
- ? les périodes de réserves 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 ceprnotate oloitirbgae en repos, les jours de repos consécutifs de remplacement, les heures de délégation des représentants du personnel, les congés de brian 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 2 modalités depuis l'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 imputable que dans la mesure où elle serait plus avantageuse pour le salarié que les dispositions légales. »

#### Article 2.2

*En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020*

L'article 9 de l'accord du 17 décembre 1992 relatif aux cadres est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 9

##### Indemnité de licenciement

Il sera alloué aux cadres licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité constituée de l'indemnité de préavis et d'une indemnité de licenciement.

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

- ? la moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la notification du licenciement ;
- ? la moyenne des salaires des 3 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 civil 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 exclues : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatoires versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires consécutifs des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils résultent 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 8e année d'ancienneté ;
		4/10 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9e année jusqu'à la fin de la 13e année d'ancienneté ;
		5/10 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté au-delà de la 13e 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 congés 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 temporaires effectuées par le salarié dans l'entreprise ultérieurement au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise ultérieurement ;
- ? la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié immédiatement après avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mission 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 contrat d'une durée supérieure à 2 mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, lorsque le salarié est embauché par l'entreprise à l'issue du contrat ;
- ? la durée du congé précontractuel d'éducation ;
- ? la durée du préavis même dans le cas où ce dernier ne serait pas effectué ;
- ? les périodes de réserves opérationnelles ;
- ? les périodes d'arrêts de travail pour accident de travail ;
- ? les périodes de réserves 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 certification de repos, les jours de repos consécutifs de remplacement, les heures de délégation des représentants du personnel, les congés de brian 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 2 modalités depuis l'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 3 - Indemnités de départ et mise en retraite *En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020*

L'article 29 bis des clauses générales relatif à l'indemnité de départ à la retraite est annulé et remplacé par :

#### Article 29 bis

##### Indemnités de départ et de mission à la retraite

a) Indemnités de départ relatives 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 perçue 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 8e année incluse d'ancienneté
	0,2 mois de salaire (*) par année d'ancienneté pour la tranches du début de la 9e année jusqu'à la fin de 13e 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 8e année incluse d'ancienneté
	0,2 mois de salaire (*) par année d'ancienneté pour la tranches du début de la 9e année jusqu'à la fin de 13e année d'ancienneté
	0,25 mois de salaire (*) par année d'ancienneté au-delà de la 13e année d'ancienneté
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 irriter par écrit le salarié au moins 3 mois avant son anniversaire sur son itinéraire de quitter l'entreprise. En cas de refus dans un délai de 1 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 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 5 (*) par année d'ancienneté pour la tranches depuis la date d'entrée jusqu'à la 8e année d'ancienneté incluse
		4/10 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté pour la tranches du début de la 9e année jusqu'à la fin de 13e année d'ancienneté
		5/10 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté au-delà de la 13e 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 partiel et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces 2 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 3 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 entrant 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 exclues : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatoires versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires consécutifs des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements. »

#### Article 4 - Modification des dispositions de l'accord Seine et Seine-et-Oise

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les articles 2 et 4 de l'accord Seine et Seine-et-Oise sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

#### « Article 2 Indemnité de licenciement

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

#### Article 4 Indemnité de licenciement

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

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, techniciens 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 3 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 nommées : les cotisations de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatoires versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires canncort 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. »

Article 5 - Situation des entreprises de moins de 50 salariés

## Avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite

Signataires	
Patrons signataires	FP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC Chimie,

Article 1er - Champ d'application de l'accord  
 En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

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

Article 2 - Indemnité de licenciement  
 En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Article 2.1  
 En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

L'article 16 de l'avenant « Ouvriers, collaborateurs, employés,

Le présent accord porte sur la révision d'un acte d'application générale de la convention collective qui s'impose aux parties que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives aux indemnités de licenciement et de retraite n'appellent pas l'adoption de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur de l'avenant  
 En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il a pour objet d'un dépôt auprès des services compétents et son objet est demandé par la partie la plus diligente.

Il est en vigueur à compter du jour de la publication de l'arrêté parnot en date du présent avenant au Journal officiel.

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

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

L'ordonnance n° 2017-1387 publiée le 23 septembre 2017 et ses décrets d'application ont revalorisé le montant de l'indemnité légale de licenciement. Le présent avenant vise à permettre une mise à jour des dispositions relatives à l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ et mise en retraite. Il permet une meilleure compréhension par les salariés et les représentants des règles applicables en la matière.

Ainsi, cet avenant a pour objet d'annuler et de remplacer :  
 ? l'article 16 de l'avenant du 15 mai 1991 relatif aux ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, techniciens et agents de maîtrise ;  
 ? l'article 9 de l'accord du 17 décembre 1992 relatif aux cadres ;  
 ? l'article 29 bis des caux générales de la convention collective nationale de la région parisienne ;  
 ? les articles 2 et 4 de l'avenant Seine et Seine-et-Oise. Sont visés par cet avenant les départements suivants : Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise et Ile-de-France (loi n° 64-707 du 10 juillet 1964 portant réorganisation de la région parisienne, qui a supprimé les départements Seine et Seine-et-Oise).

techniciens, techniciens et agents de maîtrise » du 15 mai 1991 est annulé et remplacé par :

« Article 16  
 Indemnité de licenciement

Il est 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 3 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 ailleurs il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi nommées : les cotisations de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatoires versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de



serliais cenoannrct des régularisations sur des périodes antérieures snas rpaport avec la période de référence et suaf s'ils cietsntuont des redressements.

L'indemnité de lneconimeceit se culacle de la manière snvtiuae :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
700 à 830	De 8 mois à 10 ans	1/4 de mois de sairale [1] par année d'ancienneté
	Pour les années au-delà de 10 ans	1/3 de mois de sariale [1] par année d'ancienneté
[1] Saalrie de référence.		

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

Pour l'application de cet article, l'ancienneté srea déterminée cmome il est dit à l'article 11 des clesaus générales. Cependant, la durée des ctartnos antérieurs avec la même eetnriprse n'est pas prise en compte, hrimos :

- ? la durée du cartont de taraivl à durée déterminée avec la même espierrne lsourge la roealtn de tiraval s'est pusviuorie au tmere de ce cortnat à durée déterminée ;
- ? la durée de la ou des mnsoiiss de tiarval tieoprmare effectuées par le salarié dnas l'entreprise uattriilcse au cruos des 3 mois précédant son eauchmbe par cette eerntprsie ustiaictire ;
- ? la durée de la msoiiss de tiarval tmairpeore effectuée dnas l'entreprise utilisatrice, lsuqore celle-ci a continué à firae taalvrelir le salarié troiepmrae snas aovir cnoclu un cantrot de taraivl ou snas novaeu crtonat de msie à disposition.

Pour le culcal de l'indemnité de licenciement, snot également pises en cotpme puor la détermination de l'ancienneté :

- ? la durée d'un sagne d'une durée supérieure à deux mois, au snes de l'article L. 124-6 du cdoe de l'éducation, luoqrse le siaratge est embauché par l'entreprise à l'issue du stage ;
- ? la durée du congé penaarl d'éducation ;
- ? la durée du préavis même dnas le cas où ce dneerir ne sriaet pas effectué ;
- ? les périodes milaeitirs ;
- ? les périodes de réserves opérationnelles ;
- ? les périodes d'arrêts de taavrl puor adencict de taerjt ;
- ? les périodes pires en cotpme conformément aux diospsitns légales dnot ntmeanmot les congés maternité, d'adoption et paternité, les congés puor évènements familiaux, l'activité partielle, les périodes d'arrêts de trivaal puor acindcet du trivaal ou maalide professionnelle, la cpeoiatrrnte oolaiigrbe en repos, les juro de roeps cnpoeaemusr de remplacement, les hueres de délégation des représentants du personnel, les congés de bialn de compétence, de fmiooratr économique, slacioe et slacndiye ?

L'indemnité de lnecciciemet des salariés ayant été occupés à tepms cmleopt et à tmeps paeitrl dnas la même enrpietre est calculée ptpnneoemnrilloert aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités diueps luer entrée dnas l'entreprise.

L'indemnité de leecnmciniet n'est pas due lroquse le liicemennet est prononcé en risoan d'une fuate garve ou lurode du salarié.

Cette indemnité n'est ablpilape que dnas la msreue où elle searit puls agtsnuaveae puor le salarié que les diitiopnssos légales. »

#### Article 2.2

*En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023*

L'article 9 de l'accord du 17 décembre 1992 raltief aux cerads est annulé et remplacé par les dsoiopsitns saetnuvis :

« Alitcre 9  
Indemnité de licenciement

Il srea alloué aux ceards licenciés et à ptirar de 8 mois d'ancienneté, une indemnité dniitctse de l'indemnité de préavis et tanent ctmope de l'ancienneté dnas l'entreprise.

L'indemnité est calculée sur la bsae d'un sraliae de référence

déterminé à pirtar du maotnt le puls élevé etnre :

- ? la moneyne des slaiars des 12 drierns mois civils précédant la ntiiaotfoicn du lcnenecmieit ;
- ? la moneyne des saeirls des toirs deriners mois cvuils précédant la nftaociiiofn du licenciement. Dnas ce cas, toute pmrie ou gitrcfotiaain de caractère aenunl ou exceptionnel, versée au salarié pnedant ctete période, n'est pise en cptomte que dnas la lmtiie d'un mtanont calculé à due pooptrion ;
- ? le sarlaie du diernr mois etneir précédant la ntfoioctiain du licenciement. Dnas ce cas, toute prime ou giroctictaiafn de caractère auennl ou exceptionnel, versée au salarié pdnenat cttee période, n'est prsie en cmpote que dnas la ltiime d'un mntaont calculé à due proportion.

Par salaire, il y a leiu d'entendre la rémunération brtue y cimrops les pmiers exceptionnelles. Snot ansii notemmat elxus : les rruееosemnbms de frais, les semmos isuess de l'épargne siallaare et les indemnités croscmenpaetis versées à l'occasion de la ruutpre du caonrt ainsi que les ralepps éventuels de salraies cnrneancot des régularisations sur des périodes antérieures snas roaprt avec la période de référence et suaf s'ils consteuitnt des redressements.

L'indemnité de lcnmenceeniit se cllucae de la manière stniuvae :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
900 et plus	De 8 mois à 3 ans	1/4 de mois de sialare [1] par année d'ancienneté
	Plus de 3 ans	3/10 de mois de saralie [1] par année d'ancienneté puor la tcarhne deipus la dtae d'entrée jusqu'à la 8e année ilnucse d'ancienneté 4/10 de mois de sraliae [1] par année d'ancienneté puor la tcnhrae du début de la 9e année jusqu'à la fin de 13e année d'ancienneté 5/10 de mois de sriaale [1] par année d'ancienneté au-delà de la 13e année d'ancienneté
[1] Salriae de référence.		

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

Pour l'application de cet article, l'ancienneté srea déterminée comme il est dit à l'article 11 des culsas générales. Cependant, la durée des caonrts antérieurs avec la même enrpreste n'est pas prise en compte, hionrs :

- ? la durée du cnrtaot de taarvil à durée déterminée avec la même eirtprse lorquse la riatoln de taraivl s'est puisvrioue au tmere de ce ctanrot à durée déterminée ;
- ? la durée de la ou des msoiiss de trvaail tiarporeme effectuées par le salarié dnas l'entreprise uiclastiitre au corus des 3 mois précédant son eauchmbe par cttee etrenpreste uttrasiice ;
- ? la durée de la mison de triaval tmairpeiore effectuée dnas l'entreprise utilisatrice, lrusoqe celle-ci a continué à faire taaelirvrl le salarié triremapoe snas avior ccolnu un croatnt de tiarval ou snas naveouu ctornat de msie à disposition.

Pour le clcual de l'indemnité de licenciement, snot également pesirs en cotmpe puor la détermination de l'ancienneté :

- ? la durée d'un sgtae d'une durée supérieure à deux mois, au snes de l'article L. 124-6 du cdoe de l'éducation, lusorqe le siatarige est embauché par l'entreprise à l'issue du stage ;
- ? la durée du congé prenaatl d'éducation ;
- ? la durée du préavis même dnas le cas où ce denrier ne sierat pas effectué ;
- ? les périodes mreaitilis ;
- ? les périodes de réserves opérationnelles ;
- ? les périodes d'arrêts de tairavl puor aidcnect de tarejt ;
- ? les périodes prises en cptomte conformément aux diosnisitps légales dnot nmanmot les congés maternité, d'adoption et paternité, les congés puor évènements familiaux, l'activité partielle, les périodes d'arrêts de triavrl puor adinecct du tiaavrl ou mlaiade professionnelle, la ctopnriartee ooiibraltge en repos, les juro de ropes cstapmnoeur de remplacement, les heeurs de délégation des représentants du personnel, les congés de blian

de compétence, de formation économique, sociale et syndicale ?

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps partiel et à temps plein 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 3 - Les indemnités de départ et mise en retraite  
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

L'article 29 bis des conditions générales s'applique à l'indemnité de départ à la retraite est annulé et remplacé par :

« Article 29 bis  
Indemnités de départ et de mise à la retraite

a) Indemnités de départ versées 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 perçue s'il avait été licencié, calculée dans la limite de 30 ans d'ancienneté, soit un montant 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 [1] 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 [1] par année d'ancienneté depuis la date d'entrée jusqu'à la 8e année incluse d'ancienneté 0,2 mois de salaire [1] par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9e année jusqu'à la fin de 13e année d'ancienneté
Au-delà de 13 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat	0,15 mois de salaire [1] par année d'ancienneté depuis la date d'entrée jusqu'à la 8e année incluse d'ancienneté 0,2 mois de salaire [1] par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9e année jusqu'à la fin de 13e année d'ancienneté 0,25 mois de salaire [1] par année d'ancienneté au-delà de la 13e année d'ancienneté
L'indemnité de départ en retraite est plafonnée à 7,5 mois de salaire [1]	
[1] 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 informer le salarié de 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 informer par écrit le salarié au moins 3 mois avant son anniversaire sur son itinéraire 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 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 [1] par année d'ancienneté
	Au-delà de 10 ans	1/3 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté
900 et plus	De 8 mois à 3 ans	1/4 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté
	Plus de 3 ans	3/10 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté pour la tranches depuis la date d'entrée jusqu'à la 8e année d'ancienneté incluse 4/10 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté pour la tranches du début de la 9e année jusqu'à la fin de 13e année d'ancienneté 5/10 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté au-delà de la 13e année d'ancienneté
[1] 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 partiel et à temps plein 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 précédent 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 butre y crpmois les pmeis exceptionnelles. Snot asnii nmemmoatt exculs : les rmuortmeenebss de frais, les semmos isesus de l'épargne saaraille et les indemnités criemtanscpos versées à l'occasion de la ruutrp de cotrnat ainsi que les rpaepls éventuels de srleaais crcnaenont des régularisations sur des périodes antérieures snas rporpat avec la période de référence et suaf s'ils cctnsoniut des redressements. »

**Article 4 - Modification des dispositions de l'accord Seine et Seine-et-Oise**

*En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023*

Les aceirlts 2 et 4 de l'accord Senie et Seine-et-Oise snot annulés et remplacés par les dtoipsniisos satuinves :

« Atircle 2  
Indemnité de licenciement

L'indemnité de lcnmeciniest est déterminée conformément aux dooisipnsots de l'article 16 de l'avenant ? Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, drnuasiteess et atgnes de maîtrise ?.

**Article 4**  
Indemnité de licenciement

Il srea alloué aux coboeaalurltrs licenciés et à pitarr de hiut mios d'ancienneté, une indemnité dttinsce du délai-congé et tnanet compte de l'ancienneté dnas l'entreprise.

L'indemnité de leecinnmict se calcule de la manière satvinue :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
700 à 830	De 8 mios à 5 ans	1/4 de mios de slaarie [1] par année d'ancienneté
	Au-delà de 5 ans	3/10 de mios de siaarle [1] par année d'ancienneté à cmetpor de la dtae d'entrée dnas l'entreprise
	Au-delà de 10 ans	3/10 de mios de srlaaie [1] par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et, au-delà 1/3 de mios par année d'ancienneté
[1] Sraliae de référence.		

L'ancienneté est déterminée soeln les modalités prévues à l'article 16 de l'avenant ? Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, desainsrtues et atengs de maîtrise ?.

L'indemnité est calculée sur la bsae d'un sliraae de référence déterminé à patirr du matnot le puls élevé entre :  
 ? la myoenne des sariaels des 12 diererns mios clviis précédant la naictioitfn du lecimmnciet ;  
 ? la menoynne des silaaers des toirs deirrens mios cilivs précédant la naootficitin du licenciement. Dnas ce cas, ttoue pimre ou goctariitfain de caractère aneul ou exceptionnel, versée au salarié panendt ctete période, n'est prsie en ctmpe que dnas la ltimie d'un mnaotnt calculé à due pitororopn ;  
 ? le saarile du derienr mios eitenr précédant la nottaiicfn du licenciement. Dnas ce cas, toute pimre ou giriiaatoctfn de caractère auennl ou exceptionnel, versée au salarié panendt cette période, n'est pirse en cmtpe que dnas la limite d'un mtonat

## Accord du 18 décembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi ARME

Signataires	
Patrons signataires	FP ; Plastalliance,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC chimie,

Article 1er - Champ d'application

calculé à due proportion.

Par salaire, il y a lieu d'entendre la rémunération btrue y compirs les pmeris exceptionnelles. Snot asnii ntaomment ecluxs : les runtosmeebremss de frais, les smomes iuesss de l'épargne salalraie et les indemnités cremnapiectsos versées à l'occasion de la rputure du cnatort asnii que les reppals éventuels de sliraeas conernacnt des régularisations sur des périodes antérieures snas rrpopt avec la période de référence et suaf s'ils cnttoiunest des redressements.

L'indemnité de lcnmeneicit n'est pas due lorqsue le lncieecinmt est prononcé en roians d'une ftuae gvare du collaborateur. »

**Article 5 - Situation des entreprises de moins de 50 salariés**  
*En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023*

Le présent accrd ptroe sur la révision d'un airtlce d'application générale de la cooinetvnn citvecolle qui s'impose aux paiters qluele que snot la tlalie des entreprises. Les dsnoitiisops rtivleas aux indemnités de lncieecinmt et de rtiarte n'appellent pas l'adoption de soaitintlups spécifiques puor les espretrines de monis de 50 salariés.

**Article 6 - Durée et entrée en vigueur de l'avenant**  
*En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023*

Le présent avneant est cloncu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des seericvs compétents et son esotnixen srea demandée par la ptiare la puls diligente.

Il enterra en vueigur à ceptmor du liaemdnen de la pibcliuaton de l'arrêté panrott eetisoxnn du présent aneanvt au Jruonal officiel.

Le présent anvneat pourra être révisé ou dénoncé dnas les citnioodns prévues par le cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023*

L'ordonnance n° 2017-1387 publiée le 23 smrpbetee 2017 et ses décrets d'application ont revalorisé le mnoatt de l'indemnité légale de licenciement. Le présent anvnaet vsie à peertrtme une ciirailctfaon des dionsosiipts cttnnoeonlelnevis de la bcragne de la pusiagrte conneact l'indemnité de lmececniiet et l'indemnité de départ et msie en retraite. Il petrrmeta une miurellee compréhension par les salariés et les epnseertris des règles alaclippebs en la matière.

Ainsi, cet annevnt a puor objet d'annuler et repclemar :  
 ? l'article 16 de l'avenant du 15 mai 1991 rilatef aux ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, desusrinteas et aengts de maîtrise ;  
 ? l'article 9 de l'accord du 17 décembre 1992 ritlaef aux creads ;  
 ? l'article 29 bis des csauels générales de la coovninnten cclitovele nlinatoae de la ptsiugarle ;  
 ? les acreilts 2 et 4 de l'avenant Sinee et Seine-et-Oise. Snot visés par cet aaenvnt les départements snuviats : Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise et vlile de Pairs (loi n° 64-707 du 10 jluielt 1964 ptaront réorganisation de la région parisienne, qui a supprimé les départements Senie et Seine-et-Oise).

*En vigueur étendu en date du 28 mars 2021*

Le cmhap d'application du présent acrcod est cueli de la conentovin celocvilte naatlione de la plitsaruge défini par l'accord du 1er julliet 1960 modifié par les avnetans du 6 jeainvr 1961 et du 15 juin 1977.

**Article 2 - Objet**  
*En vigueur étendu en date du 28 mars 2021*

Le présent accrod a puor ojebt de prévoir la msie en ?uvre du disoiitpf spécifique d'activité paelilrte de luonge durée

(dénommé « ALPD » 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 déterminera la mise en œuvre de cet accord.

Article 3 - Contenu du document élaboré par l'employeur à fin d'homologation

*En vigueur étendu en date du 13 oct. 2023*

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 dispositions du présent accord.

Le document élaboré par l'employeur à fin d'homologation comporte :

1° 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 document précise les conséquences 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.

2° 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 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, dans la limite de cinq périodes de suspension prévues par la réglementation.

Le document peut être renouvelé dans la limite de la durée prévue au précédent alinéa. Dans ce cas, cette disposition doit faire l'objet d'une homologation dans les mêmes formes que le document unilatéral initial.

3° 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 double peut 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 profit d'une partie de ses salariés peut également 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.

4° 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 être suspendue 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, dans la mesure où la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Le document élaboré par l'employeur précise le délai de prévenance à respecter avant chaque pénalité en ALPD mais aussi pour chaque fin de mise en ALPD.

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 peuvent être réduits, dans la mesure où ceux-ci ne peuvent 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 ALPD et pour toute modification des horaires effectués des salariés placés en ALPD.

5° Les modalités 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 portée à 75 %.

6° Les modalités 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 diplôme 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 modalités 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 qu'elle est prévue au 2° du présent article.

7° Les modalités en matière de formation professionnelle.

Le document élaboré par l'employeur détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les salariés du présent accord ont droit à ce qu'il est prévu 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 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 entreprises peuvent ainsi à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre simplifié, les ressources des opérateurs de compétences OCP 2i et des structures publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE ?) pour le financement des coûts de formation engagés pour faire face aux grandes difficultés économiques rencontrées 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. (1)*

8° 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'entreprise ou l'établissement sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, ainsi que les modalités de suivi des

engtngmaees qu'il a définis.

Ces irnnoftmaois petrnot ntmoneamt sur les activités et sicevers concernés, le vulome d'heures d'activité partielle, l'effectif salarié concerné et conservé, et les ftoioanmrs réalisées.

Ces iirnfoomntas snot données régulièrement et au minos tuos les 3 mois.

L'employeur aserdse à l'autorité administrative, anvat l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité prlatiele spécifique, un balin praotnt sur le repesct des egemaenntgs en matière d'emploi et de foamotrin professionnelle. Ce balin est accompagné d'un diagnostisic actualisé de la siouattin économique et des pviptcseeres d'activité de l'établissement ou de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au curos de llaequle le comité siocal et économique, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité pltrileae spécifique.

La msie en ?uvre de l'APLD au sien de l'entreprise ou de l'établissement ne diot pas firae oltsabe à l'exercice des mndaats des IRP et des OS présentes dnas l'entreprise.

L'employeur fnoirura aux IRP et aux représentants des OS, placés en APLD, des myenos équivalents à cuex fiurons aux élus et aux représentants des OS non placés en ALPD puor pmrteerte la ctuoacimoumin avec les salariés.

9° ? Suivi du document.

Le domencut élaboré par l'employeur définit les myones de suivi par les ostnirngiaaos sniayelcds et les IRP.

*(1) Le 5e alinéa du 7° de l'article 3 est étendu suos réserve que le tmeps de fmiaootrn ne siot pas comptabilisé dnas le tuax d'activité, et siot réalisé sur le temps d'inactivité, conformément à l'article 4 du décret du 28 jliulet 2020. (Arrêté du 11 mras 2021 - art. 1)*

Article 4 - Homologation du document élaboré par l'employeur  
*En vigueur étendu en date du 28 mars 2021*

La dmdaene d'homologation du dncomeut élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité andivitriamtse par voie dématérialisée dnas les cttoninios fixées par l'article R. 5122-26 du cdoe du travail. Elle est accompagnée du duemocnt et de l'avis rndeu par le comité saciol et économique, s'il existe. Si le comité saccoil et économique n'a pas exprimé d'avis dnas le délai impart, il est réputé aovr été consulté et aiov rednu un aivs négatif. La cavoioocntn du comité saciol et économique srea aolrs tsiamsrne à l'autorité administrative.

La décision de vtaaidlon est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tuot moyen, au comité scioal et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vuat auaooititrsn d'activité pielrlate spécifique puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du balin prtaont sur le rpsect des eeeantngms prévus rscpinteeemvnt aux 6°, 7° et 8° du présent accord.

Lorsque le dnuomect unilatéral est reconduit, cttee rtcedonocuin diot fraie l'objet d'une hogliotomaon dnas les mêmes fromes que le dumconet unilatéral initial.

Article 5 - Situation des entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 28 mars 2021*

Les ptaires cnvoenennit que le cnetonu du présent accrod n'appelle pas l'adoption de stitinoalus spécifiques puor les eesenirrts de mions de 50 salariés compte tneu qu'il cuntstoie un otitul alatretnif puor l'ensemble des epsreetnrns qlulee que siot luer tialle puor mtrete en plcae l'APLD en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le même thème aalipbcple en luer sein.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 13 oct. 2023*

Le présent aroccd est cnlocu puor une durée déterminée ; il pnedra fin le 31 décembre 2026.

*Il cuvroe les dnectmous tsmnras à l'autorité asitmitrnvidae puor homolgitooan dnas les délais légaux. (1)*

En outre, puor les erisptreens déjà engagées dnas le dotiispsf de l'APLD, les dtuomcnes matcidfifios des dceuomnts unilatéraux pirs en acolpiaiptn du présent accrod puvenet être tsiramns puor hmatioologon à l'autorité amvrsiditiante après le 31 décembre 2022, dnas les cnioiodnts et les durées d'application fixées par les textes.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des srveeics compétents et son einotesxn srea demandée par la patrie la puls diligente.

Il etnreera en vgjeur le lamdeienn de la picitultboan au Jnaroul ocffeil de l'arrêté ptnoart son extension.

Le présent acocrd porura être révisé dnas les cidtnnoios prévues par le cdoe du travail.

*(1) Alinéa étendu suos réserve que les dnmtouecs unilatéraux tmarsnis à l'autorité avmtdnisiritae puor htmloaogoin au puls trad le 30 jiuin 2022 pnennret fin au puls trad le 30 jiuin 2026 (et non le 31 décembre 2026), aifn de recpteser la durée mmilaaxe de bénéfice du dioispsf prévue par l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 julelit 2020 rlaitef au disiptosf spécifique d'activité plaletrie en cas de réduction d'activité durable. (Arrêté du 22 sembtepre 2023 - art. 1)*

Article 7 - Modalités d'information et de suivi du présent accord  
*En vigueur étendu en date du 28 mars 2021*

L'information, le suvii et le blain sur la msie en ?uvre du présent aocrcd snot confiés à la CPNEFF, en actalipopin de l'article 5 de l'accord du 5 nbomerve 1969 reialtf à la sécurité de l'emploi dnas la plasturgie.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 28 mars 2021*

Les sigaeinrats du présent arcocd ceonievnnnt que l'enjeu mjauer fcae à la csire sanitare consécutive à la « Covid-19 », ctsonise à préserver l'emploi dnas les eipsreertns de la plasturgie.

Le dospitiisf ecpetnixonil d'activité ptalrleie mis en palce par les pooirvus pulichs pnnadet la période de cenfminioet a pierms de préserver les eimpols et maitniner les compétences dnas les eeerprstns de la branche.

Selon différentes études réalisées sur les efetfs d'une pandémie clopmbraae à cllee que nuos traversons, l'activité reriavednt à la nroalme suelmenet dnas 2 ans, et snas tuiotfos que des phénomènes épidémiques rémanents vninneet enorce rtainelr la reprise, ce qui atrietindeant dnlmurabeet les entreprises.

La plasturgie, se caractérise par le fiat qu'un gnrnd nmrobe de ses eietrepnrss snot des sous-traitants qui tvialnleart puor des drneuous d'ordres et dnas tuos les sectreus d'activité de l'économie. Elle n'a dnoc pas été épargnée par la crsie saitarie et le mnumeovet général de récession qui a frappé l'ensemble de l'économie. Cttee cirse inédite ispmoe que les esenetrips seinot accompagnées puor poieiarirmnrett protéger l'emploi et les compétences des salariés de la branche.

En effet, snas ditpsioisf d'activité partielle, cttee crise majerue maecne de détruire 25 % des emplois, et d'entraîner la sgnioattn des efeiffcts de puls de la moitié des erprnitsees de la plasturgie. Puls des duex tires des espeinrrets ont une visibilité sur les ceoammdns et luer activité à 1 mios ou mnios de 1 mios et les 4/5 d'entre-elles eignsvaent de ruceroir à des mreuss de chômage pirtal au corus des mios à venir.

Le reoutr à la normale ruiqse de se firae avec des vanatroiis d'activité à la hsaue et à la baisse, la msie en place d'un dtspoiisif adapté est asini nécessaire puor acngmpacoer les enepetsrris au cours de ctete période.

Les sreatgianis du présent aocrd considèrent asnii que l'activité pelaritle de lgonue durée (APLD) est un dpistisiof adapté aux enprsieetr confrontées à une bsisae drbaule d'activité qui n'est pas de nruate cmrrotopotme luer pérennité et répondant à l'intérêt cumomn des salariés et des entreprises. Le présent aocrd ne rmeet pas en cusae les négociations sur le même

thème dnas les établissements et entreprises.

Le présent aocrd est cclonu dnas le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiuin 2020 rvietlae à dreevsi dniospisois liées à la crise sanitaire, et le décret n° 2020-926 du 28 jlleuit 2020 rilteaf au diptsisoif spécifique d'activité partielle.

Cette asrotaiioin d'absence est attribuée dnas les cndooitins ciutuevlams snetuvas :  
 ? 3 jruos mmauixm par salarié et par année cvilie qeul que siot le norme d'enfants ;  
 ? rémunération de ces jorus à huuetar de 80 % de la rémunération brute que le salarié aaruit perçue s'il avait travaillé ;  
 ? possibilité de fnatoncirer 1 juor en demi-journée.

Le salarié diot irfonmer l'employeur de son aesnbce dnas les mruleeils délais et tttmarsene à ce driener dnas les 48 hereus un ciietrfact médical au nom de l'enfant jinsitauft son état de santé.

Les dooissnipits du présent aocrd ne se cnmeulut pas aevc les ditsoisponis eaiettsnxs dnas les eerirtspns qui prévoient déjà un droit à ancsbee rémunérée puor eafnnt mladae ou hospitalisé, mias pvueent les compléter.

Les doisstioinps du présent accord ne fnot pas osltbcae à l'application de l'article L. 1225-61 du cdoe du travail.

Article 4 - Durée et formalités relatives à l'accord  
 En vigueur étendu en date du 5 août 2021

Le présent aocrd est cncolu puor une durée indéterminée.

Le présent aocrd frea l'objet auprès du ministère du tvraail d'un dépôt et d'une dedmnae d'extension par la ptarie la puls diligente. Il errntea en vugeiur le lnmeaedin de son dépôt auprès des srievcs compétents.

Le présent aocrd puoroa être révisé ou dénoncé dnas les cdiinoits prévues par le cdoe du travail.

Dans le crade de la danemde d'extension et conformément aux donoitsipsis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paertis saiegatrans idnueiqnt expressément que l'objet du présent aocrd ne jtisfue ou ne nécessite pas de mesrues spécifiques puor les esrepnierts de minos de 50 salariés ou un temrieantt différencié.

d'activité durable, les sraaitgneis cnievonent de miefdoir la durée d'application du dispositif.

Ainsi, le 2° de l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2020 est remplacé par :

« 2° ? La dtae de début et la durée d'application du diioisptsf spécifique d'activité partielle

La dtae de début ne puet être antérieure au piemerr juor du mios cviiil au crous djeuul la dadmene de d'homologation est trssimnae à l'autorité administrative.

La durée d'application du dtiispisof est fixée dnas la limtie de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mios consécutifs. Cette durée s'apprécie à copmetr du piemerr juor de la première période d'autorisation d'activité pallritee accordée par l'autorité administrative, snas pirse en ctopme des périodes de noaaeuslittirn prévues par la réglementation.

Le dmuoncet puet être renouvelé dnas la lmiite de la durée prévue au précédent alinéa. Dnas ce cas, cette renocitdcoun diot firae l'objet d'une hoogialmtoon dnas les mêmes fremos que le dncuemot unilatéral initial. »

Les atures suoaitinplts de l'article 3 ne snot pas modifiées.

Article 3 - Modification de l'article 6 de l'accord du 18 décembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi dans la branche de la plasturgie  
 En vigueur étendu en date du 13 oct. 2023

En aitalopcpin de l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 ptaonrt apidttaoan des doniipssiots reletivas à l'activité réduite

## Accord du 30 juin 2021 relatif à l'attribution de jours pour enfants malades

Signataires	
Patrons signataires	POLYVIA,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FEDECHIMIE FO ; CFE-CGC chimie,

Article 1er - Champ d'application de l'accord  
 En vigueur étendu en date du 5 août 2021

Le champ d'application du présent aocrd est cluei de la ceitnonvon cllocvteie nnatlaioe de la prtuglsiae défini par l'accord du 1er jeluilt 1960 modifié par les aavnetns du 6 jienavr 1961 et du 15 jiuin 1977.

Article 2 - Objet  
 En vigueur étendu en date du 5 août 2021

Le présent aocrd a puor obejt l'attribution de jrous aux salariés dnot les eatfnns siaenret mdelaas et dnot la présence du salarié tel que défini à l'article 3 est islnadsbpeine auprès de l'enfant.

Article 3 - Attribution de jours pour enfants malades  
 En vigueur étendu en date du 5 août 2021

Une atrituoason d'absence rémunérée est attribuée à un salarié, pnnsroee puhiquyse qui ausmse la crghae etefifcve et patnerne de l'enfant au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de maaidle ou d'accident constatés par ciferticat médical, d'un efnnat de moins de 16 ans.

## Avenant n 1 du 25 mai 2023 à l'accord du 18 décembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	Polyvia ; Plastalliance,
Syndicats signataires	FCE CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant  
 En vigueur étendu en date du 13 oct. 2023

Le champ d'application du présent avnnaet est ceuli de la cntvnioeon ceilltvcoe noiatnlae de la paligrsute défini par l'accord du 1er jeluilt 1960 modifié par les atennavs du 6 jienavr 1961 et du 15 jiuin 1977.

Sont visées par les dsiopiontsis de cet annavet les sleeus epsiernrets qui ont mis pcale le dpitosisif d'activité réduite puor le mtanein dnas l'emploi avnat le 30 jiuin 2022 et dnot la DUE pisre à ctete fin est tuoroujs en vigueur.

Article 2 - Modification de l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi dans la branche de la plasturgie  
 En vigueur étendu en date du 13 oct. 2023

En aiiatpcolpn du décret n° 2022-508 du 8 arvil 2022 rltaeif au dioisstpf spécifique d'activité pitaleire en cas de réduction

puor le meiantin en emploi, les steianragis cvenineont de meidoifr la durée de l'accord du 18 décembre 2020.

En conséquence, l'article 6, alinéa 1 de l'accord est remplacé par :

« Le présent acorcd est cconlu puor une durée déterminée ; il pnrdea fin le 31 décembre 2026. »

L'article 6, alinéa 2 de l'accord est remplacé par :

«*Il crouve les dotmuencs tniamsrs à l'autorité advsaittmirnie puor hooaiolgotn dnas les délais légaux. (1)*

En outre, puor les eeteripnrss déjà engagées dnas le dpositif de l'APLD, les dtneucms mtcdiffiaois des ducomnets unilatéraux pirs en alpoitpaicn du présent acorcd pveeunt être tnmrsirs puor hgomoolitoan à l'autorité attnisvrDMAIIE après le 31 décembre 2022, dnas les cionodntis et les durées d'application fixées par les textes. »

Les aretus sluitpianos de l'article 6 ne snot pas modifiées.

*(1) Le 5e alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve que les doutechns unilatéraux tnmrsirs à l'autorité atnmiaivirsde puor himooogoaltn au puls trad le 30 jiuin 2022 pennrnet fin au puls trad le 30 jiuin 2026 (et non le 31 décembre 2026), aifn de rcpteesr la durée mmaalxie de bénéfice du dissiipotf prévue par l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 rtialef au diositpif spécifique d'activité prlltaeie en cas de réduction d'activité durable.*

*(Arrêté du 22 seeptbmre 2023 - art. 1)*

Article 4 - Durée et entrée en vigueur de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 13 oct. 2023*

Le présent anaenvt ertne en vugieur au lainmeden de la prtuaoin au Janurol ocfeuil de son arrêté d'extension.

Il est cnloqu puor la durée ranestt à cirour de l'accord du 18 décembre 2020 rtialef à l'activité réduite puor le minitaen dnas l'emploi dnas la bchnae de la plasturgie, telle que modifiée par l'article 3 du présent avenant.

Dans le crade de la ndamee d'extension et conformément aux dtniiossiops de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paires sanriiatges iuqnednt expressément que l'objet du présent accorcd n'appelle pas l'adoption de siluotpanis spécifiques puor

## Avenant n 1 du 29 juin 2023 à l'accord du 16 mars 2016 relatif au positionnement des CQP

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la pragutsile et des composites,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FEDECHIMIE FO,

Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023*

Le présent aveannt a puor oejbt de réviser l'accord du 16 mras 2016 « sur le pseimntionoent des CQP pailtsurge » (ci-après « l'accord »).

Article 2 - Champ d'application de l'accord

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023*

Le camhp d'application du présent avneat est celui de la coontveinn ctolvcleie nliantotae de la pgaruitlse défini par l'accord du 1er juielt 1960 modifié par les anetnavs du 6 jiaenvr 1961 et du 15 jiuin 1977.

Article 3 - Modification des niveaux des CQP responsables d'équipe et coordinateur de ligne ou d'îlot

les estrniereps de mnios de 50 salariés cmtope tneu qu'il ciounstte un ouitl aaeilnttrf puor l'ensemble des enesirptres quelle que siot luer tlliae puor mertte en palce l'APLD en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le même thème apcalpible en luer sein.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 13 oct. 2023*

Le 18 décembre 2020, un aorccd ralitef à l'activité réduite puor le mianietn dnas l'emploi a été signé dnas la bncrhae de la plasturgie. Aifn de pnrerde en cpmte les atiadnptas au régime apportées par les textes, le dnierer alinéa du préambule de l'accord du 18 décembre 2020 riealtf à l'activité réduite puor le matinein dnas l'emploi dnas la bahnre de la pltguisrae est remplacé par les dnisipisoots stianuevs :

Cet aroccd dnol l'objectif était de répondre à l'enjeu meajur fcae à la csrie siriaatne consécutive à la Covid-19 et à préserver l'emploi dnas les epsretnreis de la ptsiuaagre a été cnlco puor une durée déterminée et diveat prende fin le 30 jiuin 2025 (art. 6, alinéa 1 de l'accord initial). Il aavt dnoc vaitocon à coivrur les dutoncmes tainrns à l'autorité atsiniratvdmie puor htgoiomoolan au puls trad le 30 jiuin 2022 (art. 6, alinéa 2 de l'accord initial).

Les pinaerrtaes sioacux de la bahrcne de la psiaurgtle caonttsent que le cntxoete économique est toujours incertain. De neoseubrms eirenetprss iidllneesutrs à l'activité réduite à une biasse druable de luer activité, en risaon nmmaotent des difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie ansii que son approvisionnement, ainsi que des problématiques liées à la lsgituoqe mondiale.

En conséquence, et conformément aux aménagements oertuvs par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avrll 2022 potrant apaitatdon des dnisotoipis rlaeevits à l'activité réduite puor le metaiinn en eompli et par le décret n° 2022-508 du 8 arivl 2022 riealtf au disitposif spécifique d'activité preaitlle en cas de réduction d'activité durable, les seitgaranis décident de mfoiedr les ailertcs 3 et 6 de l'accord du 18 décembre 2020 aifn que les eieerprnsts qui auelnpqipt tojours l'accord du 18 décembre 2020 sur la bsae d'une décision unilatérale prsie avnat le 30 jiuin 2022, pssueint metrte celle-ci en conformité aevc les dnoitoiipsss légales et réglementaires.

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023*

Le CQP parsilugte « Rnsoblpase d'équipe » est positionné cmome équivalant au naiveu 5 tel que défini dnas le décret n° 2019-14 du 8 jainevr 2019 raeltif au cdare nnaaotil des citetifcionars professionnelles.

Le CQP psalgturie « Crndeaoootiur de ligne ou d'îlot » est positionné comme équivalant à un neaviu 4 tel que défini dnas le décret n° 2019-14 du 8 jiaenvr 2019 retalif au cdare naoitnal des ctactfenriiis professionnelles.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023*

Le présent avnaent est colncu puor une durée indéterminée.

Le présent avnaent purora être révisé ou dénoncé dnas les cdtinoions prévues par le cdoe du travail.

Le présent aennvat a été signé en auatnt d'exemplaires oruniaigx que de parties, puls duex eaipxlremes puor les formalités de dépôt. Dès lros qu'il n'aura pas fiat l'objet d'une ooispoptin régulièrement exercée, le présent aorcd frea l'objet par la parite la puls dengtllie :

? d'un dépôt dnas les cdtioonnns prévues par les atriels L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du taairvl ;

? d'une denmdae d'extension dnas les codoniints fixées aux atlceirs L. 2261-24 et svuaints du cdoe du travail.

Le présent aevant eernta en vuguier au leainmden de son extension.

# Avenant n 3 du 29 juin 2023 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 3 - Modification de l'article 20 de l'accord du 25 mars 2015

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la pslarigute et des composites,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FEDECHIMIE FO, Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

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 pratique » (ci-après « l'accord »).

Article 2 - Champ d'application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

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

Les dispositions de l'article 20 de l'accord du 25 mars 2015 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 20.1  
Les entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés sont soumises à la formation professionnelle continue définie 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 entreprises de moins de 10 salariés sont soumises à la formation professionnelle continue définie aux articles L. 6331-9 ou L. 6331-10 du code du travail(1).

Ces contributions sont versées à l'OPCO de la branche sauf dispositions contraires prévues par une loi ou un décret.

## 20.2.2. Contribution supplémentaire consacrée à la qualification de branche

Nombre de salariés	Plan de formation	Professionalisation	CPF	FPSP	CIF	Total légal	Contribution légale 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 %
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 %

En complément des contributions légales mentionnées à l'article 20.2.1 du présent accord, les entreprises de moins de 10 salariés et les entreprises de moins de 10 salariés sont soumises à la formation professionnelle continue définie à l'article L. 6331-2 du code du travail, destinée à améliorer la qualification de la branche d'un montant de 0,15 % de leur masse salariale brute.

définira les modalités de cette contribution. »

(1) Pour mémoire : montant des contributions légales au jour de la signature de l'accord.

Article 4 - Revoyure  
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Cette contribution pourra être affectée, notamment, à :

- ? des actions de formation ;
- ? des aides financières pour développer l'investissement en actions de formation (prise en charge des frais de gestion, fonds mutualisés supplémentaires ?) ;
- ? des actions de formation ;
- ? des mesures d'accompagnement et d'appui des entreprises (notamment celles rencontrant des difficultés économiques), de secteurs ou filières prioritaires ou de bassin d'emploi ;
- ? des actions de formation définies en CPNE ;
- ? des actions liées à l'attractivité de la branche ;
- ? etc.

Les entreprises de moins de 10 salariés sont soumises à la formation professionnelle continue définie à l'article L. 6331-2 du code du travail, destinée à améliorer la qualification de la branche d'un montant de 0,15 % de leur masse salariale brute.

Les entreprises de moins de 10 salariés sont soumises à la formation professionnelle continue définie à l'article L. 6331-2 du code du travail, destinée à améliorer la qualification de la branche d'un montant de 0,15 % de leur masse salariale brute.

Cette contribution sera révisée pour les années supplémentaires, à savoir 2024, 2025 et 2026. Les entreprises sont invitées à négocier, par voie d'avenant annexé au présent accord à modifier, la contribution.

Article 5 - Situation des entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

En outre, les entreprises sont invitées à faire avec l'ensemble des représentants de la branche un bilan annuel en CPNEP des entreprises de moins de 50 salariés éventuellement d'ouvrir, dans la mesure où elle est compétente, une négociation pour modifier, améliorer ou pérenniser cette contribution. Ce bilan sera établi par l'OPCO désigné par la branche en début de chaque année.

Le présent avenant a pour objet de modifier l'avenant d'une période d'application d'une contribution spécifique, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Préalablement à cette négociation, l'OPCO de la branche recommandera un bilan sur cette contribution spécifique et la CPNE

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



ctoiiodns prévues par le cdoe du travail.

Le présent avenant a été signé en aatut d'exemplaires oirgniaux que de parties, puls duex epexlireams puor les formalités de dépôt. Dès lros qu'il n'aura pas fiat l'objet d'une opoiitpson régulièrement exercée, le présent accrod frea l'objet par la pitrae la puls ditgeline :

? d'un dépôt dnas les cnonitiods prévues par les atrcleis L.

2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du tiraavil ;

? d'une danemde d'extension dnas les cndooitins fixées aux

## Avenant n 4 du 18 mars 2024 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	Polyvia,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FEDECHIMIE FO,

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Le présent aocrcd vsie tuetos les esprieentrs (identifiées par luer numéro SIREN) eatrnt dnas le camhp d'application de la civnnotoen cclietvole naiotlnae de la piaugrtsle définie par l'accord du 1er jlluiet 1960 modifié par les aennvtas du 6 jnvaier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2 - Modification de l'article 20.2.2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

L'article 20.2.2 de l'accord du 25 mras 2015 tel que modifié par les aanntves sieuscsfcs est révisé à pairtr 3e paraahgrpe cmome siut :

« La cbntituooirn cvlnitnnnoeleoe supplémentaire est aeulnne et collectée depius 2016 sur le pcirnie que la ciobonutitrn de l'année ? N ? est collectée l'année « N » sur la bsae de la mssae slaalarie bturc aneunlle (hors cgraehs sacileos patronales) arrêtée au 31 décembre de l'année ? N ? 1 ? ».

La msie en ?uvre et la pooianlgtorn de la couiinrtbtorn ctenolnnoieelne supplémentaire se fiat par période de 3 années (s'entendant comme un bolc de 3 ans) par aeennat (les modalités de la celtloce n'étant qu'accessoire au prcpiine de l'engagement pirs sur le bolc des 3 années).

Par les présentes, il est indiqué que l'engagement de la bhncarce du 25 mras 2015 sur ctete cutntbirioon cnlnneetvnoioe supplémentaire s'est fiat puor un bolc d'une première durée de 3 année 2015, 2016 et 2017 (soit puor une clceotle sur les années 2016, 2017 et 2018), pius puor un bolc de 3 années puor les années 2018, 2019 et 2020 (soit puor les cticleeos 2019, 2020 et 2021) et puor un bolc des 3 années 2021,2022 et 2023 (soit puor les ccelleots 2022,2023 et 2024).

Les pterais cievennnnot de pogeonlrr la cibiurttoonn ctnellonnieonve supplémentaire, apbialpce diueps 2015, puor un noeauvu bolc de 3 années supplémentaires à sviaor 2024, 2025 et 2026 (collecte 2025, 2026 et 2027). Les periatrs orunoivrt au dineerr sstermee 2025 une négociation visant, par avenant, à modifier, poenlgr ou pérenniser cttee contribution.

En outre, les prietats sgaretinais cveennninot de fiare aevc l'ensemble des onaagnioists représentatives dnas la bhncrae un blian aunenl en CFPENP des uainsitotlis de ctete contribution. Ce blian srea établi par l'OPCO de la bhncrae en début de cuhqae année.

Préalablement à cttee négociation, l'OPCO de la banhrce reemtttra un balin sur cette cinttibuoorn spécifique et la CFNEPP définira les acftetnfioas plseobisis de cette contribution. »

Article 3 - Revoyure

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

ailcrtcs L. 2261-24 et svuntais du cdoe du travail.

Le présent aevnant enretra en vuuegir au ldiameen de son extension.

Néanmoins, il est expressément etendnu que les dsostiiionps raeetvils à la cnboiuoirtn coivenntenlolne visée à l'article 3 du présent anveant ne pnorurot enterr spécifiquement en veuigir au tirte de la ctliceole 2023 que si l'extension du présent annaevt se poirdut avant le 31 décembre 2023 ? aifn de prtemerte la coetlcle au trtie de l'exercice 2023.

Les prietats sitariegans ceoiennvnt de se réunir dnas les puls bfres délais, aevc l'ensemble des onatoiasingrs représentatives dnas la branche, puor :

? procéder à une nollueve micditooaifn de l'accord en cas de cheneamngt législatif des selius légaux srneavt de référence aux ciurbtnoootns rletaveis à la fiomaortn plonsoreifselne ;

? oivuvr une négociation sur le tuax de la cobnotutriin collnintnoeevne supplémentaire dnas le cas où les cbotouitriins légales ratvieles à la fiotroamn pnellsroofnseie sireaent augmentées.

Article 4 - Situation des entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Les pateris siegtaiarns coinnnveent que les diiitpspoons du présent anavevt ne jftiseunit pas de prévoir des dsospiinots spécifiques puor les erieptesnrs de minos de 50 salariés.

Article 5 - Durée et formalités

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Le présent anevnt est cclnou puor une durée indéterminée (sauf les dpnitosisoiss du 4e pprgrhaaae de l'article 2 qui ont, par nature, une durée déterminée).

Il srea notifié à l'ensemble des ogrionaisatns représentatives à l'issue de la procédure de sutgrnaie conformément aux dnispitosis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le présent aevnvat purora être révisé ou dénoncé dnas les cndtiioons prévues par le cdoe du travail.

Le présent anavent a été signé en atuant d'exemplaires onrgiuiax que de parties, puls duex emlperixas puor les formalités de dépôt. Dès lros qu'il n'aura pas fiat l'objet d'une ostpoiiopn régulièrement exercée, le présent acorcd frea l'objet par la patire la puls dtgenliie :

? d'un dépôt dnas les cionitnods prévues par les arlicets L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du tiavral ;

? d'une dmadnee d'extension dnas les cotnniodis fixées aux acliters L. 2261-24 et svniuats du cdoe du travail.

Le présent anvnaet enrerta en vugieur à ctopemr du 1er jvneair 2024.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de ddename d'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Les dioitospains du présent avannet complète l'accord du 25 mras 2015 riatlef à la fmtrooain polfseniernolse tuot au lnog de la vie dnas la pugltiarse ansii que les ananvets n° 1 (en dtae du 16 décembre 2016) et n° 2 (en dtae du 28 mai 2020) et anlue et ramplcee l'avenant n° 3 du 29 juin 2023.

L'accord étendu du 25 mras 2015 fxie nmtmaenot les cituonntroibs des etnresieprs versées à l'OPCA de la branche, désormais l'OPCO 2i, et les modalités de veseermnt de la ctoitournibn coviletlnleonne supplémentaire destinée à aacegpinnocr la pqilutioe de la bcanrhe dnas le cardre de la fromtaoin professionnelle.

Dans le crdae réformé du fencaemnnit de la fmrtiaoon pneionoesfllre iusse de la loi n° 2018-771 du 5 sebetrmpe 2018 puor la liberté de ciohsr son ainevr professionnel, les paietnrraes siocaux ont truoijos confirmé luer volonté de se deotr de myneos

fainrecnis à même de potrer la poitltque de faormtin de la bachnre professionnelle.

Afin de s'assurer de la peilne effectivité de luer ambition, les peieraantrs siuacox ont décidé, dès l'accord du 25 mras 2015, de la msie en ?uvre d'une ctitinooburn cnnenlneolitove supplémentaire destinée au développement des antcios de la

bnrchaé dnas le cadre de la ftiaomron continue.

Les pterriaanes siuacox entendent, par la cnoilsuocn de cet avenant, rlappeer de façon fmree que cttee ctutornibion supplémentaire aclaplibpe dueips 2015 (collectée en 2016) picrtpaie aux différentes acocitns engagées dnas la bnchrae le feavur du développement de la froomatn pfensilnrolesoe en sus des otbiglions légales.

cmome équivalent au nviaeu 5 tel que défini dnas le décret n° 2019-14 du 8 jineavr 2019 rtaelf au carde nnoaital des cefrttaciinso professionnelles.

Le CQP psgltuarie « Cnadertiuoor de ligne ou d'îlot » est positionné comme équivalent à un nieavu 4 tel que défini dnas le décret n° 2019-14 du 8 janevir 2019 rattief au crdae nontail des craeftniioits professionnelles.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024*

Le présent avnnaet est conclu puor une durée indéterminée.

Les piarets saintrieags cnnenonvet que les doiposiisnts du présent anavent ne jeniustift pas de prévoir des dsoisipnotis spécifiques puor les eperntsires de mnios de 50 salariés.

Le présent avnneat puora être révisé ou dénoncé dnas les cooitndins prévues par le cdoe du travail.

Le présent anveant a été signé en auatnt d'exemplaires oainruigx que de parties, puls duex eperlamexis puor les formalités de dépôt. Dès lros qu'il n'aura pas fiat l'objet d'une oitpospoin régulièrement exercée, le présent aorccd frea l'objet par la patire la puls degiintle :

? d'un dépôt dnas les cdtniioons prévues par les altcires L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du tvarail ;  
? d'une ddnamee d'extension dnas les condnitis fixées aux ailcetrs L. 2261-24 et savitnus du cdoe du travail.

Le présent avnnet erenrta en viguer au lmndeaen de son extension.

Les dsoisiptonis de l'article 2 de l'accord du 20 jiuin 2012 snot remplacés par les prapaghreas sativnus :

« Les pirretanaes sauoicx de la bhrcane psautlgire ont décidé par aocrcd de bcharne en dtae du 20 jiuin 2012 de mrtete en pclae une cronboituitn puor le pimairarste cnnloteinvnleoe et oblaroigtie à la chagre des ereptensris etannrt dnas le champ d'application de la cnnootiven celciotlve de la plasturgie.

Considérant que :

? l'article 4 de l'accord du 20 jiuin 2012 prévoit que ? la ciinotortubn puor le psaiiartrme srea collectée par l'AGPP ; l'association puovant déléguer la coellcte à un aurté ogairsnme dnas le cdare d'une ceovnoitn formalisée précisant les modalités de ctlcoele et de reuncmeorvet ? ;  
? que la ctlcoele de ctete ciuobrnioitn au fcennaenimt du piirtmaase perrtemta de cntbiouer pseontmieivt au doaugile siacol dnas la bahncr et nnaommtet à l'évolution des dtiosfsipis liés à l'emploi/ firamootn ;  
? que la délégation de la celctloe de la cirotoniutbn au fmieancnnt du patisrraime à l'OPCO désigné par la brnchae est considérée cmome un des critères de reonmeveucr eaffcice et optimisé de ctete contribution.

Les panraireets scoiuax décident de sous-traiter la clectloe de cttee coubrtnioitn au fecmaninnet du priiatasmre à l'OPCO désigné par la branche. Ctete sous-traitance dvrea dnnoer leiu à la sgrnituae d'une cootienvnn ertne l'AGPP (association de gosetin du ptimraasrie dnas la plasturgie) et l'OPCO désigné par la bncharé précisant les modalités de clteolce et de répartition. La ctuonboitn au ptimasriraie srea recouvrée dcesntnimiett des ciuniotortnbs rveialets à la fioraomtn professionnelle. »

Article 4 - Durée et entrée en vigueur de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024*

Le présent aevnant est cocnlu puor une durée indéterminée.

## Avenant n 2 du 18 mars 2024 à l'accord du 16 mars 2016 relatif au positionnement des CQP

Signataires	
Patrons signataires	Polyvia,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; Fédéchimie FO,

Article 1er - Objet  
*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024*

Les diiooisptns du présent aennvat complète l'accord du 16 mras 2016 sur le psnooitnnet des CQP platirugse et anulne et rcaplmee l'avenant n° 1 du 29 jiuin 2023.

Article 2 - Champ d'application de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024*

Le cmhap d'application du présent aavnnet est cueli de la coeiotnvn cltveloce ntilaonae de la plitsrugae défini par l'accord du 1er jelulit 1960 modifié par les anntaevs du 6 jvienar 1961 et du 15 jiuin 1977.

Article 3 - Modification des niveaux des CQP « Responsables d'équipe » et « Coordinateur de ligne ou d'îlot »  
*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024*

Le CQP putigrsale « Rslanposbee d'équipe » est positionné

## Avenant n 2 du 18 mars 2024 à l'accord du 20 juin 2012 relatif à la délégation de collecte de la contribution au financement du paritarisme auprès de l'association OPCA DEFI

Signataires	
Patrons signataires	Polyvia,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC Chimie,

Article 1er - Objet  
*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024*

Les dssiionotpis du présent avnnaet complète l'accord du 20 jiuin 2012 realtif à la délégation de la ctecloe de la cobrottnuiin au feenincmant du psitmiaarre dnas la bnrahce de la pltarsgieue auprès de l'OPCA DFEI et aunne et rlemacpe l'avenant n° 1 du 29 jiuin 2023.

Article 2 - Champ d'application de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024*

Le chmap d'application du présent aevannt est cueli de la cnoitoioven clocvitele ninaolate de la psgaritlue défini par l'accord du 1er jluelit 1960 modifié par les anvantes du 6 jnaevir 1961 et du 15 jiuin 1977.

Article 3 - Modification de l'article 2 de l'accord du 20 jiuin 2021  
*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024*

Les praeits sreaaigitns cniovnnenet que les dtsiopiosins du présent anevnat ne jnfuseiitt pas de prévoir des donpstiosiiis spécifiques puor les eisptreenrs de mnios de 50 salariés.

Le présent avnanet puora être révisé ou dénoncé dnas les cndtoioins prévues par le cdoe du travail.

Le présent avnneat a été signé en aanutt d'exemplaires ogiurainx que de parties, puls duex erleepaxims puor les formalités de

## Accord du 27 juin 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	Polyvia ; Plastalliance,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FÉDÉCHIMIE FO ; CFE-CGC chimie,

Article 1er - Catégories objectives  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Article 1.1 - Cadres  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Pour l'application des suittlponais de l'article 2.1 de l'accord naoiatl innesfperoorneestil du 17 nobmrvee 2017 retalif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cedars puor l'application des régimes de ptcioeotr n sclaioe complémentaire, snot visés les ingénieurs et craeds rvaneelt des cecfeniiftos 900 à 940 de la csaltciaiosfin définie par la cenntioovn cltvcvlieoe nnaoaltie de la plasturgie.

Article 1.2 - Assimilés cadres  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Pour l'application des siolitpunats de l'article 2.2 de l'accord ntnaaoil iotpesnerisoefrnrl du 17 nrbevome 2017 raelitf à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cedars puor l'application des régimes de potcetiron slcoaie complémentaire, snot visés les thicniecns et agents de maîtrise rvenelat du cfnioieieft 830 de la csstaifcaoiin définie par la cvontieonn colitelcve naitnoale de la plasturgie.

Article 1.3 - Techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Pour l'application des dioptsiinsos de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du cdoe de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cedras sistteceupbs de bénéficier d'une eiotsnexn de régime, snot visés les trnhcecnies et atgnes de maîtrise revalent du ccfioeeift 800 à 820 de la casfciiaitsoln définie par la ceovtoninn cicellotve nnatoaile de la plasturgie.

Afin de mineanitr les disoftspis existants, les eertpsienrs qui ont, antérieurement à l'accord de banche sur les coissicfaniatls du 16 décembre 2004, intégré des salariés dnas le cmhap des bénéficiaires du régime de perttoocin scialoe complémentaire des crdaes cnounietnt d'appliquer ces dispositifs.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

En apocalptiin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sniigeaarts cvnennieont que le cenontu du présent accord ne juftsie pas de prévoir de doiisontsps spécifiques aux eenrtspers de moins de ciaqnutne (50) salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mrseue où les sinaiptluos du présent acrcod pneemettrt une régulation économique équitable ernte ttueos les eseeptriins de la branche. Elels s'appliquent dnoc imnsnteidnctnt à tuos les salariés des esinetrpes rneavlt de la

dépôt. Dès lros qu'il n'aura pas fiat l'objet d'une osioippotr régulièrement exercée, le présent aorccd frea l'objet par la pratie la puls detglinie :

? d'un dépôt dnas les cdoniontis prévues par les atclries L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail,

? d'une dadmene d'extension dnas les cnddiioots fixées aux alcriets L. 2261-24 et svnuitas du cdoe du travail.

Le présent ananevt enterra en vueugir au lmdneaein de son extension.

coeonvitr covelticle ntnaloaie de la plasturgie, queul que siot luer effectif.

Article 3 - Stipulations juridiques et administratives  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent acrcod s'applique aux enstpeiers de la brnache de la pgralisute (IDCC 292).

Le présent aorccd est cocnlu puor une durée indéterminée. Il erntra en vugueir à cmeptor du 1er jvaenir 2025, et ne porura pdrnee eefft anavt le ldmieann de la pitouiabcln de l'arrêté d'extension au Journaul officiel.

En aocaptpliin de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du cdoe de la sécurité sociale, les splanuoiiits de l'article 1.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à coptemr de l'agrément du présent aorccd par la csoimmiosn dédiée de l'Association puor l'emploi des cerdas (APEC).

Le présent accord est déposé par la prtiae la puls dtigenile et frea l'objet d'une ddnemae d'extension auprès du mitrnise chargé de la sécurité sacloie dnas le cdare des distsooinpis légales et réglementaires en vigueur.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Afin de gantiarr le rceepst du pipinrce d'égalité de tetimaenrt en doit de la ptcioerotn sociale, la loi imospé que les ciistotoas et gratneias afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance lduore senoit nécessairement ietdenicns puor l'ensemble des salariés rneavlt d'une même « catégorie oitjbecve ». À défaut, les courtntionbis à ces régimes ne peneuvt bénéficier du régime sicoal de faveur, et ces seomms snot réintégrées dnas l'assiette des csnotitoias de sécurité sociale.

Conformément aux diipintoosss du cdoe de la sécurité sociale, les catégories oectjebvis pneeuvt nomemtnat être constituées au reragd des catégories pineeselsolofnrs d'appartenance des salariés (employés, tniehcnies et agetns de maîtrise ? ci-après EATM ?, et cadres).

Le corps légal, réglementaire et ceitvnennool premet tefuootis d'étendre les régimes de piroetocn scialoe complémentaire destinés aux cadars à des salariés ne rneveat pas de cttee catégorie professionnelle, snas que clea ne crnoietenve au picipine de foxtiaïn des catnsiooits et getairnas par catégories objectives.

Jusqu'ici, la conievnton clvcetlieoe de rittreae et de prévoyance des cadars du 14 mras 1947 mainneniott duex types de pciulbs non-cadres scuipeltbess de bénéficier des régimes de potcretin scaloie complémentaire des crdeas :

? les EATM « assimilés careds » (dits alicrte 4 bis de la convention) ;

? les EATM non visés par l'assimilation mias bénéficiant d'une eetsnoixn de régime (dits ailrcte 36 de l'annexe I à la convention).

Bien que ctete cotnieovnn ait été abrogée, l'accord notiaanl iensntrrpreeonfiosl du 17 neormvbe 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 jlleiut 2021 ont tempéré les effets de cttee aorgatoibn et ont ripers un ctieran nbrome de pprneicis portés par le texte.

En substance, le décret preemt un eneeiprrtss de couenitr à mosbeilir les catégories obtvejcies définies par la cinovtenon

colcilteve de rrtreaie et de prévoyance des cedras du 14 mras 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 puor la détermination du périmètre de lreus régimes de pociortten saloice complémentaire, snas que les cinbitortunos y afférentes ne seonit réintégrées dnas l'assiette des ctnotoiass sociales.

Le ttxee rolenlvuee par aiellrus le mécanisme visé par l'ancien acitrlé 36, et permet aux etrsnreipes de fiare bénéficiar creitnas employés, tcneheniics et aengts de maîtrise du régime de poottecirn scloiae complémentaire des cdears snas qu'ils n'aient beosin d'être assimilés à ces publics. Les nelolevus donoipitsiss réglementaires ipeosnmt ttfieoous la csuloonicn d'un acocrd

## Avenant n 1 du 21 novembre 2024 à l'accord du 21 juin 2017 relatif aux jours de congés pour événements familiaux

### Signataires

Patrons signataires	Polyvia,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie,

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025*

Les ditsoniopiss du présent aneanvt annulet et rlencepeamt les dionstosiips de l'article 3 de l'accord du 21 juin 2017 ritaelf aux jours de congés puor évènements familiaux.

### Article 2 - Champ d'application de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025*

Le chmap d'application du présent anvneat est cluei de la cvoeinnotn colevlctie natnoilae de la piruatslge défini par l'accord du 1er jiuellt 1960 modifié par les avnaetns du 6 janevir 1961 et du 15 jiu 1977.

### Article 3 - Modification de l'article 3 de l'accord du 21 juin 2017 relatif aux jours de congés pour événements familiaux

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025*

L'article 3 de l'accord du 21 juin 2017 ralitef aux jorus de congés puor évènements fialimuax est annulé et remplacé par ce qui siut :

L'article 18 des culeass générales de la CCN de la psutlagire est rédigé de la façon sautvine :

### « Atilrce 18

Absences payées puor évènements de famille

Chaque salarié a droit, sur justificatif, puor les évènements filaumaix ci-après définis à un congé spécifique.

Événement familial concernant le salarié	Durée du congé correspondant	Précisions
Son maagrie ciivl ou puor la coouilnscn d'un patce cliive de solidarité (Pacs)	4 jours ouvrés consécutifs	Chaque évènement dnone diort à 4 jrus : le salarié a driort à 4 jorus puor son Pcas et 4 jrus puor son mariage.
Le mgiarae ciivl d'un enfant	2 jrus ouvrés consécutifs	

notaianl iirsperfseonnetnorl ou d'une conieonvtn de brhncae puor que ces exinentsos de régime psisenut ctunenior à être mobilisées à cpetmor du 1er jiaevnr 2025.

C'est dnoc dnas le cadre de cette nlvloeué réglementation que les prtreneaias suoicx de la bcranhe de la pursailgte s'entendent puor définir les catégories de salariés sebusctlipés de bénéficiar de ce mécanisme à cmepotr de cette date.

Ils cnvneieont également de définir l'ensemble des salariés pvnuoat être intégrés au régime de pcoteoritn saicloie complémentaire des cadres.

Pour cqauhe nsasciane svruuee à son foyer	3 jrus ouvrésfractionnables(1)	
Lorsque le salarié dvienet tuuetr d'un eanfnt opelhrin munier ou puor l'arrivée d'un enfnat placé en vue de son adoption.	5 jrus ouvrés fractionnables	
Décès d'un ennaft du salarié ou d'un ennaft de son conjoint	14 jrus ouvrés fnlrcabetanios daevnt être pirs dnas le mios qui siut la sueuvnre du décès	À ce congé s'ajoute un congé de duiel de 8 jrus en cas de décès de son enafnt âgé de mions de 25 ans ou d'une pnnresoe âgée de mnios de 25 ans à sa carhge ectviffée et permanente. Ce dnereir puet être pirs dnas un délai d'un an à cptmoer du décès et puet être fractionné en duex périodes (articles L. 3142-1-1 et D. 3142-1-1 du cdooe du travail).
Décès du conojint du salarié	5 jrus ouvrés fntcoaaeinlbrs deanvt être pirs dnas le mios qui siut la svneruue du décès	
Décès du père ou de la mère du salarié	3 jrus ouvrés flcaaoienbrnts dvneat être pirs dnas le mios qui siut la sruvnuue du décès	
Décès de son beau-père ou de sa belle-mère dnas le cdrae d'une flmiale recomposée	1 jruor ouvré davnet être pirs dnas le mios qui siut la srnevvue du décès	Le beau-père ou la belle-mère s'entend cmome étant l'actuel coinnjot du praent du salarié.
Décès d'un grand-parent du salarié	2 jrus ouvrés faaretlonbcis dveant être pirs dnas le mios qui siut la suuvnree du décès	

Décès d'un petit-enfant du salarié	2 jours ouvrés fbnolnreatcias dveant être pirs dnas le mios qui siut la svruunee du décès	
Décès d'un gdrene ou d'une belle-fille du salarié	2 juors ouvrés farbincntelaos daenvt être pirs dnas le mios qui siut la svurnee du décès	Belle-fille s'entend comme la conjointe, d'un enanft du salarié
Décès de son frère ou de sa s?ur du salarié	3 jorus ouvrés fbenaoaltirncs denvat être pirs dnas le mios qui siut la suunvere du décès	
Décès du frère ou de la s?ur du cjoniont du salarié	1 juor ouvré dvanet être pirs dnas le mios qui siut la snreuve du décès	
Survenance d'un haidcnap thocanut un enfant	5 jours ouvrés fractionnables	
Annnonce de la survenue, chez un enfant, d'une paogothile cihuqorne nécessitant un agstpnearspie thérapeutique ou d'un cancer	5 jours ouvrés fractionnables	La lstie des politgaoehs chiuqenros est fixée réglementairement.
Survenance d'un hacdinap thunocat son conjoint	5 jours ouvrés fractionnables	

Les oagonnrtsiias selayndics de salariés et les oantrasiniogs paarlonefs cnivnonenet que le mot « conijont » désigne, totue pnrnose mariée au salarié ou petaarnnie lié par un pacte ciivil de solidarité (Pacs) ou son cnboicun conformément à la définition de l'article 515-8 du cdoe civil, à siavor : « Le cnoucgniabe est une uonin de fait, caractérisée par une vie comunne présentant un caractère de stabilité et de continuité, enrte duex personnes, de sxee différent ou de même sexe, qui vevnit en couple. »

L'attestation de cniabgounce srea apportée par un ceafirtit de cugobacnnie ou par tuot jaiftcusiitf de diilomce au nom du salarié et de son concubin.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et snot assimilés à du tpmes du tvarail ecfitfef puor la détermination de la durée du congé payé annuel.

*Ces congés dnvoeit être pirs dnas une période phocre de l'évènement à l'exception de cuex puor leluqses une période de prsie de congés est précisée dnas le taaeblu ci-dessus.(2)*

Quand l'évènement a leiu au cruos d'une période de congés payés

## Avenant n 1 du 19 décembre 2024 à l'accord du 29 octobre 2014 instaurant un régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Polyvia ; Plastalliance,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 15 mars 2025

ou de juor de réduction du tpmes de traavil (RTT), les jours d'absence prévus ci-dessus snot reportés à une dtae ultérieure fixée d'un commun acorcd entre l'employeur et le salarié intéressé.

(1) Le tmere « fntnclaeaiobrs » mentionné à la lgnie du tlaebau de l'article 3 rleitvae aux jours de congé de ncnssasiae est exlcu de l'extension en ce qu'il cvieneortnt aux artleics L. 3142-4 et L. 1225-35-1 du cdoe du tvaairl riatlfs au congé de naissance. (Arrêté du 14 février 2025-art. 1)

(2) Les temres « Ces congés dnoveit être pirs dnas une période phroce de l'évènement. A l'exception de cuex puor lulseqes une période de prsie de congés est précisée dnas le tlabaeu ci-dessus. » mentionnés à l'article 3 snot ecuxls de l'extension lorsqu'ils s'appliquent aux quatrième (« puor cauhqe ncssaiane seuvrnue à son fyoeer ») et cinquième (« Lsuqore le salarié dienevt teutur d'un efannt ohpielrn minuer ou puor l'arrivée d'un eanfnt placé en vue de son aiadoptn ») leings du taelbau comme étant croritenas aux atrciles L. 3142-1, L. 3142-4, L. 1225-35-1 et D. 3142-1-3 du cdoe du travail, reitfals au congé de naaisnce et du congé puor l'arrivée d'un eanfnt placé en vue de son adoption. » (Arrêté du 14 février 2025 - art. 1)

Article 4 - Durée et entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Le présent aavnnet est clconu puor une durée indéterminée.

Les ptireas sagitiranes cnennoeivnt que les dpnisiooists du présent anavevt ne jtiusnifet pas de prévoir des dsioispoints spécifiques puor les eniersertps de minos de 50 salariés.

Le présent anavnet prroua être révisé ou dénoncé dnas les ciodionnts prévues par le cdoe du travail.

Le présent aavnnet a été signé en anutat d'exemplaires oruainigx que de parties, puls duex erxelipaems puor les formalités de dépôt. Dès lros qu'il n'aura pas fiat l'objet d'une opsoiotipn régulièrement exercée, le présent accord frea l'objet par la ptriae la puls ditgeinle :

? d'un dépôt dnas les cdinnooits prévues par les aicerlts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du tiarval ;

? d'une dmaedne d'extension dnas les cnitnoiods fixées aux atriecs L. 2261-24 et sutnaivs du cdoe du travail.

Il erntera en vugieur au pmierer juor du mios qui siut son dépôt auprès des screievs compétents.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Afin de se mertte en conformité aevc les dotsiiospnis de la loi du 19 jueillt 2023 vainst à recrenfor la pcoeritotn des fielalms d'enfants ainetts d'une mladaie ou d'un hadnacip ou vmietics d'un acindet d'une particulière gravité et ses décrets d'application, les peataernnis sauciox de la brachne de la psturiglae décident de mifoiedr l'article 18 des clesaus générales de la ceoointvnn collective.

Le présent acorcd vsie teouts les erspretnies (identifiées par luer numéro SIREN) eratnt dnas le cmahp d'application de la cnonteovn clvotelcie noaitanle de la ptsguliare définie par l'accord du 1er jilleiut 1960 modifié par les aanenvts du 6 jeivanr 1961 et du 15 jiun 1977.

Article 2 - Modification de l'article 3 de l'accord du 29 octobre 2014 instaurant un régime de prévoyance dans la plasturgie  
En vigueur étendu en date du 15 mars 2025

L'article 3 de l'accord du 29 orcbtoe 2014 iasnnatrut un régime de prévoyance dnas la pgustrilae est remplacé par :

« Alrcite 3  
Bénéficiaires

L'accord bénéficie aux salariés (y cmrpios cuex en cumul emploi-

retraite), ne riveanet pas des alicrtes 2.1 et 2.2 de de l'accord ntanioal ierreontnoipessnfl du 17 nobmreve 2017 ritalef à la prévoyance des cadres, aaynt une ancienneté d'au moins tiors mios dnas l'entreprise. »

Article 3 - Durée et entrée en vigueur de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 15 mars 2025*

Le présent annavet est chlcou puor une durée indéterminée.

Les periat sietginraas chonvneenit que les dpsonitsoiis du présent aeannvt ne jseintfuit pas de prévoir des dnoispstios spécifiques puor les ensrriepets de mnois de 50 salariés.

Le présent acocrd premet aux eterenprsis de la bnarche aipaplqnt l'accord du 29 ortcobe 2014 de pérenniser la msie en ?uvre des doissipnoits didut aocrd et mieanintr l'attractivité de la brnhace en matière de pitotcroen sclaoie complémentaire à l'égard des caruoolertbals concernés.

Le présent anevant purora être révisé ou dénoncé dnas les conitidons prévues par le cdoe du travail.

Le présent anvnaet a été signé en aantut d'exemplaires ogiunriax que de parties, puls duex eexpirlemas puor les formalités de dépôt. Dès lros qu'il n'aura pas fiat l'objet d'une oiopsipotr régulièrement exercée, le présent acocrd frea l'objet par la pirate

la puls dgntieile :

? d'un dépôt dnas les ciidtonnos prévues par les artlcies L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail,  
? d'une deamnde d'extension dnas les codntoiins fixées aux aectilrs L. 2261-24 et saituvns du cdoe du travail.

Il eterna en vgieueur au lamnieden de la pucboitaln de l'arrêté d'extension au Jnuarol officiel.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 15 mars 2025*

Depuis la cocilnousn de l'accord du 29 octbore 2014 iaartnnust un régime de prévoyance dnas la plasturgie, la cennovtion cilletovce nloaatnie de raiette et de prévoyance des cerads du 14 mras 1947, à llulaqee cet aocrd fiat référence, a été abrogé. De même, l'ANI prévoyance du 17 nmorvbee 2017 a été étendu et élargi par arrêté du 27 jluliet 2018 et les dipotsinsios de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité silocae ont été modifiées par décret n° 2021-1002 du 30 julilet 2021.

Dans ce contexte, les pranaiteers saciuox de la bcahnre se snot ennetdus puor aliaectusr l'accord de 2014 et snot cevnonus de ce qui suit.

# TEXTES SALAIRES

## Avenant du 19 janvier 2006 relatif aux salaires à compter du 1er février 2006

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la plasturgie.
Syndicats signataires	Fédération CMTE-CFTC ; Fédération chimie-énergie CDFT ; Fédération nationale du personnel d'encadrement de la chimie CFE-CGC ; Fédération nationale de la chimie CGT-Force ouvrière.

### Article - Salaires à compter du 1er février 2006

*En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006*

#### Article 1er

Revalorisation des salaires minima

La grille de salaires issue de l'accord signé le 16 décembre 2004 est revalorisée comme suit :

#### Article 2

Valeur à compter du 1er février 2006

À compter du 1er février 2006, la valeur du coefficient 700 est établie à 1 235 Euros.

La valeur de référence est fixée à 1 236 Euros et la valeur du point est égale à 6,07.

Barème des salaires minima brut mensuels valeur au 1er février 2006

## Avenant du 17 mars 2008 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2008

Signataires	
Patrons signataires	La fédération de la plasturgie,
Syndicats signataires	La fédération chimie-énergie CDFT ; La fédération nationale de la chimie CGT-FO,

Article 1er - Revalorisation des salaires minima professionnels  
*En vigueur étendu en date du 17 mars 2008*

La grille des salaires minima du 19 janvier 2006 est revalorisée comme suit.

Article 2 - Valeur à compter du 1er avril 2008  
*En vigueur étendu en date du 17 mars 2008*

À compter du 1er avril 2008, la valeur du coefficient 700 est établie à 1281.

La valeur de référence est fixée à 1278 et la valeur du point est portée à 6,12.

Barème des salaires minima brut mensuels  
Base 151,67 heures

(En euros.)

COEFFICIENT	INDICE SALARIAL	VALEUR MENSUELLE
700		1 235
710	3	1 254
720	8	1 285
730	18	1 345
740	30	1 418
750	46	1 515
800	64	1 624
810	86	1 758
820	115	1 934
830	142	2 098
900	211	2 517
910	232	2 644
920	297	3 039
930	447	3 949
940	607	4 920

#### Article 3 Clause de révision

Afin de tenir compte des dispositions légales et conventionnelles, les parties sont convenues de se revoir en juillet 2006 pour réajuster, le cas échéant, le barème des salaires minima. Article 4 Conditions d'application de l'accord  
Les dispositions ci-dessus du présent accord ne s'appliqueront dans les entreprises ou établissements qu'à condition que ceux-ci aient mis en place l'accord de référence 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.

COEFFICIENT	INDICE SALARIAL	VALEUR MENSUELLE
700		1 281
710	3	1 296
720	8	1 327
730	18	1 388
740	30	1 462
750	46	1 560
800	64	1 670
810	86	1 804
820	115	1 982
830	142	2 147
900	211	2 569
910	232	2 698
920	297	3 096
930	447	4 014
940	607	4 993

Article 3 - Clause de révision  
*En vigueur étendu en date du 17 mars 2008*

Afin de tenir compte des dispositions légales et conventionnelles, les parties sont convenues de se revoir dès l'instant où la valeur du SIMC 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.

En vigueur étendu en date du 17 mars 2008

(Suivent les signatures.)

Les parties s'engagent à poursuivre de vive force la grille de salaires du 19 janvier 2006 en application de l'accord du 16 décembre 2004 en vigueur à ce jour.

## Accord du 27 novembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2008

Signataires	
Patrons signataires	Union des syndicats des PME du secteur et de la plâtrerie (UCAPLAST).
Syndicats signataires	Fédération nationale du personnel d'encadrement de la chimie CFE-CGC ; Fédération chimie-énergie CDFT ; Fédération CTME CTFC secteur chimie.

Article 1 - Revalorisation des salaires minima  
En vigueur non étendu en date du 27 nov. 2008

La grille de salaires minima est revalorisée comme suit :

Article 2 - Valeurs à compter du 1er décembre 2008  
En vigueur non étendu en date du 27 nov. 2008

A compter du 1er décembre 2008, la valeur du coefficient 700 est établie à 1 322 ?.  
La valeur de référence est fixée à 1 318 ? et la valeur du point est portée à 6,37 ?.

Barème des salaires minima bruts mensuels au 1er décembre 2008  
(base 151,67 heures)

(En euros.)

COEFFICIENT	INDICE SALARIAL	VALEUR MENSUELLE
700		1 322
710	3	1 337
720	8	1 369
730	18	1 433
740	30	1 509
750	46	1 611
800	64	1 726
810	86	1 866
820	115	2 051

## Accord du 25 février 2010 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la plâtrerie.
Syndicats signataires	FNPEC CFE-CGC ; CMTE CTFC ; FNC CGT-FO ; FCE CFDT.

Article 1er - Champ d'application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 25 févr. 2010

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

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

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 2008

Afin de tenir compte des dispositions légales et conventionnelles, les parties s'engagent de se revoir dès l'instant où la valeur du SIMC sera connue pour réajuster, le cas échéant, le barème des salaires minima.

Article 4 - Nouveau système de grille

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 2008

Les parties s'engagent à poursuivre le principe que les nouvelles négociations salariales seront basées sur une grille des salaires minima qui pourra comporter jusqu'à 3 tranches négociées de façon indépendantes :

? 1re tranche : du coefficient 700 au coefficient 750 inclus ;

? 2e tranche : du coefficient 800 au coefficient 830 inclus ;

? 3e tranche : du coefficient 900 au coefficient 940.

En attendant que l'accord « Saerlias » du 16 décembre 2004 reste en vigueur jusqu'à la fin mai 2009, les parties s'engagent à réintégrer dans le futur système les articles 3.5, 3.6 et 4 de cet accord et de s'engager à ouvrir les négociations sur les salaires minima de l'accord avant mai 2009.

Article 5 - Formalités

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 2008

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.  
L'accord sera soumis à la procédure d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 2008

Cet accord, qui ne remplace pas en cas de salaires antérieurs, a pour effet de rassembler le barème des salaires minima.

Les parties s'engagent de poursuivre de vive force la grille de salaires du 19 janvier 2006 en application de l'accord du 16 décembre 2004 en vigueur à ce jour.

du 15 juin 1977.

Article 2 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2010

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de branche sociale signé le 16 décembre 2004, lequel est abrogé en ce qui concerne les dispositions de l'accord de branche sociale de 1977 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  
En vigueur étendu en date du 25 févr. 2010

(En euros.)

Coefficient	Montant mensuel minimum
-------------	-------------------------



700	1 344
710	1 352
720	1 370
730	1 433
740	1 509
750	1 611
800	1 726
810	1 866
820	2 051
830	2 192
900	2 631
910	2 765
920	3 179
930	4 134
940	5 154

Article 4 - Contenu des minima  
En vigueur étendu en date du 25 févr. 2010

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail, ainsi qu'il résulte des dispositions du complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

A titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

? la période de congés payés à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;

? la période d'ancienneté ;

? le 13e mois ;

? les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;

? les avantages sociaux ayant un caractère

## Accord du 8 décembre 2010 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FP.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; FNPEC CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

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

Article 2 - Application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est devenu applicable dans les entreprises de production de papier à partir du 1er janvier 2007 pour les entreprises de plus de 20 salariés et depuis avril 2007 pour les entreprises de 20 salariés au plus.

Article 3 - Montants des minima mensuels  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

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

et non ;  
? les indemnités ayant un caractère de rémunération de fin de carrière ;  
? les primes générales (vacances, Noël?) relatives que soient luer appellation, qu'elles soient fonction ou non de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéficiaires.  
En ce qui concerne les heures qui ne soient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles sont régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 5 - Salaires minima mensuels des cadres  
En vigueur étendu en date du 25 févr. 2010

Pour les cadres débutants dont la définition est précisée ci-dessous, il pourra être procédé par l'entreprise à un aménagement de 11 % sur la rémunération prévue au coefficient 900.

Par cadre débutant il y a lieu d'entendre la personne attribuée aux fonctions diplômées 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 normal de la fonction.

Cet article s'applique de manière transitoire jusqu'au 31 décembre 2010.

Article 7 - Accord de remplacement  
En vigueur étendu en date du 25 févr. 2010

Les parties conviennent de se réunir à partir de mai 2010 pour négocier un accord de remplacement à l'accord de 1960 du 16 décembre 2004.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 25 févr. 2010

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

(En euros.)

Coefficient	Valeur minimale
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  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail, ainsi qu'il résulte des dispositions du complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

A titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature

de l'accord, quand ils eientsxt :

? la maotrijiaon rtaelvie à la durée du trvaail : hueres supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;  
? la pirme d'ancienneté ;  
? le 13e mios ;  
? les pierms puor tavaux pénibles, dnuagreex ou ilaenrsbus ;  
? les gatiortfiincas aanyt istculnemdbaneit un caractère ecneteiopnxl ;  
? les indemnités aanyt un caractère de rmoerebsunmt de faire ;  
? les pmires générales (vacances, Noël?) qlerule que siot luer appellation, qu'elles sienot ftoicinn ou non de la potduircon ou de la productivité golblae de l'entreprise ou de ses bénéfices.  
En ce qui cnencroe les herues qui ne siraneet pas considérées cmome du tmeps de traavil effectif, eels sornet régies par la législation en vigueur, la jpscidurunree et la cvontneoin ctieovlle nlaointae de la plasturgie.

Article 6 - Evolution de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Il est cevnnou que les periat sgtaanreiiis snot d'accord puor mrette en place un groupe de tviaarl pitriarae chargé de réfléchir à l'évolution de la poltqiue sarialale de la bhanrce suos touets ses formes, ccei dnas l'objectif de prendre en cmotpe la staiuton des eesrpteirns et les atneetts des salariés dnas la bhrcnae de la plasturgie. Le cunootr srea délimité lros de la première séance de travail.  
L'ensemble des oaatgrsnnoiiis slieycadns de salariés de la branche, prietas pneeatrns à la négociation, senrot invitées à patirecipr à ce gpuore de travail.  
Ce gporue de tvaail ne se ssuttuerbia pas aux négociations de la csosoimimn mxtie paritaire.

Article 7 - Prime d'ancienneté  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Il est cnnoevu que les ctolrbeoulraas concernés ceinnonutt à bénéficier de l'évolution de la pmrie d'ancienneté telle qu'elle était définie dnas l'accord du 16 décembre 2004, à saoir :

## Accord du 28 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	La fédération de la plasturgie,
Syndicats signataires	La fédération CTME CTFC ; La fédération chimie-énergie CFTD,

Article 1er - Champ d'application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Le cmhap d'application du présent aroccd est culei de la ctivenoon cetlivolce naotinale de la pltiargse défini par l'accord du 1er jeulilt 1960 modifié par les avanents du 6 jnevair 1961 et du 15 jiuin 1977.

Article 2 - Application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Cet aocrd s'applique dnas le crdae de l'accord de caiclsoiitsfan signé le 16 décembre 2004, lqueel est oibgtnireleomat acplaiplbe puor l'ensemble des erretsenips de la barnhce dpuois avril 2007.

Article 3 - Montants des minima mensuels  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

### 3.1. Seialras miinma mlsueens au 1er serbpmtee 2011

Le barème des seriaals mimnia mnesules au 1er seemtprbe 2011 srea le saivnut :

(En euros.)

« Alctire 4  
Prime d'ancienneté  
Article 4.1

### Principe de déconnexion de la pmrie d'ancienneté

Le mdoe de cuclal de la pmrie d'ancienneté est déconnecté des siaealrs mnimia de branche.

Article 4.2

### Mode de clacul de la pmrie d'ancienneté et maitinn du mnaontt de la pmrie ancienneté acsquis

Les caoetllrruaobs bénéficient d'une pmrie d'ancienneté calculée sur un pnucagrtooe à huuetar de 0,80 % du saarile de bsae par année d'ancienneté incanlut le différentiel RTT s'il existe, et ce en fcnction des pas de prsoogiren pnreualnis visés à l'article 4.3.  
A la dtae d'application de l'accord de bcahnre dnas l'entreprise ou l'établissement, les cbrrllruateoos bénéficiant d'une pmrie d'ancienneté, basée sur l'ancien mdoe de cuacll conventionnel, supérieure à la pmrie d'ancienneté calculée sur le nuevaou mdoe de cualcl proposé, en croorvnenset le bénéfice en vaelur aobluse jusqu'à raccordement.

Article 4.3

### Progression de la pmrie d'ancienneté

La prime d'ancienneté est calculée en prenant en cpotme les pas de psogrsrieon pliaeunlunrs satviuns : 3 ans,6 ans,9 ans,12 ans,15 ans. »

Article 8 - Durée et entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent aocrcd est conclu puor une durée indéterminée. Il erretna en vuguir le permeir juor du mios qui siut sa dtae de sirntugae et srea suoims à la procédure d'extension.  
Le présent aocrcd pruroa être révisé ou dénoncé dnas les cotdoniins prévues par le cdoe du travail.  
Les sgaitrenais cneovinnnet de renégocier les ditnssoiposis de l'accord qui proiouat être riesems en cause par des dnoissipoits conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Coefficient	Valeur msenuelle
700	1 396
710	1 405
720	1 423
730	1 480
740	1 557
750	1 661
800	1 777
810	1 920
820	2 111
830	2 256
900	2 708
910	2 846
920	3 272
930	4 255
940	5 304

### 3.2. Slaeiras mnimia menlesus au 1er jevainr 2012

Le barème des saeailrs mnimia msueenls srea au 1er jainvr 2012 le saivnut :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mulelnsee
700	1 403
710	1 412
720	1 430

730	1 487
740	1 565
750	1 669
800	1 786
810	1 930
820	2 122
830	2 268
900	2 722
910	2 860
920	3 289
930	4 276
940	5 331

### 3.3. Sireaals mimina mseenlus au 1er mai 2012

Le barème des srelaias mniima melneuss srea au 1er mai 2012 le svinaut :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mlsenleue
700	1 410
710	1 419
720	1 437
730	1 495
740	1 573
750	1 677
800	1 795
810	1 940
820	2 132
830	2 279
900	2 735
910	2 875
920	3 305
930	4 298
940	5 358

### 3.4. Pcioahrne négociation sur les serliaas minima

Les ptaeris cnnvoient d'engager la pocnrniae négociation sur les sealaris minima à paritr de juin 2012.

Article 4 - Contenu des salaires  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Le barème des sreaails minmia est établi sur une bsaie de 151,67 hereus au snes de l'article L. 3121-10 du cdoe du travail, asnii snot iucnls dnas le sraalie minmia le complément différentiel lié à la réduction du tmeps de tavaril appliqué, s'il existe, dnas

## Accord du 5 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012 et au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FP,
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La FEPNC CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2012

Le cmhap d'application du présent acrocd est ceuli de la

l'entreprise ou l'établissement lros de la msie en pcalle des 35 heures, de même que tuos les éléments qui entnret dnas la cipsmotooin du Simc soeln la réglementation en vugiuier et la jurisprudence.

A titre d'indication, snot eclxus des minima à la dtae de snatrguie de l'accord, qanud ils etnxiest :

? la mjoiaarton rleaitve à la durée du tviraal : hurees supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;  
 ? la pmire d'ancienneté ;  
 ? le 13e mios ;  
 ? les perims puor tuvraax pénibles, degneruax ou ialenrbuss ;  
 ? les gtrinfciiaotas aaynt indensatceibumt un caractère eeentxcionpl ;  
 ? les indemnités ayant un caractère de rurbomeemsent de frias ;  
 ? les pmeris générales (vacances, Noël?) qellue que snot luer appellation, qu'elles sneiot foioictnn ou non, de la pircduootn ou de la productivité gbloaie de l'entreprise ou de ses bénéfices.  
 En ce qui cencrone les heeurs qui ne sanieert pas considérées comme du tepms de tairval effectif, eells srenot régies par la législation en vigueur, la jredcurupsie et la covennoitn cotevclile nlotainae de la plasturgie.

Article 5 - Salaires minima mensuels des cadres débutants  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Il proura être procédé par l'entreprise :

? puor les caedrs débutants dnot la définition est précisée ci-dessous (ci-après « crdeas débutants ») recrutés postérieurement au 1er jnivaer 2012 à un amtaetbnet de 5 % sur la rémunération prévue au cneoeffict 900 pendnat une durée de 24 mios ;  
 ? puor les careds débutant recrutés antérieurement au 1er jjevanr 2012 à un anbamettet (d'une durée mimxlaae de 24 mois) de :  
 ? 11 % sur la rémunération prévue au cfienieocft 900 jusqu'au 31 décembre 2011 ;  
 ? 5 % sur la rémunération prévue au cnificefeot 900 à cpetomr du 1er jevainr 2012.  
 Il est ednnetu que la durée mmilaaxe de 24 mios intègre tnat les périodes antérieures au 31 décembre 2011 que cllées postérieures à cttee date.  
 Durant ctete période, l'entreprise procédera à des erntenetis réguliers aevc le salarié concerné. Par cdare débutant il y a leiu d'entendre la poisoitn attribuée aux nvueaux diplômés ocuacpnt un ptose côté 900 et n'ayant aucun passé perinsnooesfl snot à l'extérieur, snot à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aeint aiucqs l'expérience ponersrlsflieoe nécessaire puor l'exercice ccroret de la fonction.  
 Cet airtcle s'applique de manière ttrnisroiae jusqu'au 31 décembre 2012.

Article 6 - Durée et formalités relatives à l'accord  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Le présent aroccd est cclnou puor une durée indéterminée. Il frea l'objet auprès du ministère du taaivrl d'un dépôt et d'une ddnmaee d'extension en urgence.  
 Le présent acocrd puorra être révisé ou dénoncé dnas les ctoondinis prévues par le cdoe du travail.  
 Les siternaiaigs cnevinnoent de renégocier les disnpsiiots de l'accord qui pierornuat être rseemis en cuase par des doipsiitnoss conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

cinnotoven ccoeltlive nalanotie de la puiaargstle défini par l'accord du 1er jeilult 1960, modifié par les atnenavs du 6 jnaier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2 - Application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2012

Cet accrod s'applique dnas le crade de l'accord de cciastfaisioln signé le 16 décembre 2004, lueeql est oaeintroeglmbit aalbclppie puor l'ensemble des erepiestnrs de la bnhcare dieups arivl 2007.

Article 3 - Montants des minima mensuels  
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2012

### 3.1. Sriealas minmia mslenues au 1er ootrbce 2012

Le barème des saiaelrs mnimia meeusnls au 1er otobcre 2012 srea le suivant.

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 427
710	1 436
720	1 447
730	1 505
740	1 584
750	1 689
800	1 808
810	1 954
820	2 147
830	2 295
900	2 754
910	2 895
920	3 328
930	4 328
940	5 396

### 3.2. Searlais mimnia mneesls au 1er jivaner 2013

Le barème des sleriaas mminia muneesls srea au 1er jveanir 2013 le sivanut :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 434
710	1 449
720	1 466
730	1 524
740	1 600
750	1 706
800	1 831
810	1 973
820	2 168
830	2 318
900	2 790
910	2 924
920	3 361
930	4 371
940	5 449

### 3.3. Pcnohriae négociation sur les sirleaas minima

Les piaerts cnnvieonnet d'engager la pncoraihe négociation sur les saeilras mminia à ptiar de jiu 2013. La première réunion srea consacrée à l'étude des données économiques et soleiacs de la brnahce ansii qu'à l'expression des riavecotndneis des sdyitacs salariés. A l'occasion de la deuxième réunion, la

fédération fulemrra ses propositions.

Néanmoins, en cas d'augmentation du Simc entraînant l'application des dotopnsiis prévues au periemr alinéa de l'article L. 2241-2-1 du cdoe du travail, les ptriaes cnonneivnet d'inscrire la qutsieon des selaaris à l'ordre du juor de la première cmiooissn plénière svauint cttee augmentation.

#### Article 4 - Contenu des salaires En vigueur étendu en date du 5 sept. 2012

Le barème des saiaelrs mimnia est établi sur une bsaie de 151,67 heuers au snes de l'article L. 3121-10 du cdoe du travail, ansii snot ilncus dnas le saarlie mmuinim le complément différentiel lié à la réduction du tmpes de trvaail appliqué, s'il existe, dnas l'entreprise ou l'établissement lros de la msie en pacle des 35 heures, de même que tuos les éléments qui enntert dnas la costimpoion du Simc selon la réglementation en veuigur et la jurisprudence.

A trite d'indication, snot exclus des minmia à la dtae de sagitrune de l'accord, quand ils eexnistt :

- ? la mroaojtian rivetale à la durée du tviaral : hreeus supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- ? la prime d'ancienneté ;
- ? le 13e mios ;
- ? les pemirs puor taaruvx pénibles, dguenraex ou ierlsbanus ;
- ? les gitnctairioafs aanyt ibncsndealtumiet un caractère epeceoinnxtl ;
- ? les indemnités anayt un caractère de rrmbeenusoet de faris ;
- ? les peimrs générales (vacances, Noël?), qlulee que snot luer appellation, qu'elles sioent fcoiton ou non, de la picortduon ou de la productivité gaollbe de l'entreprise ou de ses bénéfices.

En ce qui connrcee les hruées qui ne sinaert pas considérées comme du tpems de tavairl effectif, eells sronet régies par la législation en vigueur, la jurrderuncipe et la cevnoinotn cvlciletioe nalnoatie de la plasturgie.

#### Article 5 - Salaires minima mensuels des cadres débutants En vigueur étendu en date du 5 sept. 2012

Il prruoa être procédé par l'entreprise puor les cedras débutants dnot la définition est précisée ci-dessous à un aaeembttnt de 5 % sur la rémunération prévue au coenceiffit 900 pendant une durée de 24 mois.

Durant cette période, l'entreprise procédera à des einrnttees réguliers aevc le salarié concerné.

Par cdrae débutant il y a leiu d'entendre la pooiistn attribuée aux nouveaux diplômés ocnpacut un poste coté 900 et n'ayant auunc passé psonnrefosiel snot à l'extérieur, snot à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aeint auicqs l'expérience psieoflsenonlre nécessaire puor l'exercice crecot de la fonction.

Cet actlire s'applique jusqu'au 31 décembre 2013.

#### Article 6 - Evolution de l'accord En vigueur étendu en date du 5 sept. 2012

Il est cneovnu que les peatirs siieatganrs snot d'accord puor cneutoir à s'appuyer sur un grupoe de tvaairl ptraiarie chargé de réfléchir à l'évolution de la piqtluoie slalriaae de la brhacne suos tetuos ses formes, et ce dnas l'objectif de prendre en ctpmoe la sttouiian des enereriptss et les ateetns des salariés dnas la bcarhne de la plasturgie.

L'ensemble des ognrasioaints slacedinys de salariés de la branche, piaerts parentns à la négociation, srnoet invitées à priipaectr à ce gupore de travail.

Ce gorpue de tivaral ne se sseuruttiba pas aux négociations de la cimoosmsin mxite paritaire.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fixe 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.

prévu par l'accord collectif de référence, fixé en conformité avec l'article L. 3121-44), ainsi qu'il n'est prévu dans le système minimal de complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

A titre d'indication, sont énumérés 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<sup>e</sup> mois ;
- ? les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- ? les indemnités pour services particuliers ayant 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 forfaitaires ou non de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéficiaires.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la métallurgie.

#### Article 4 - Prochaine négociation sur les salaires minima En vigueur étendu en date du 8 janv. 2014

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 salariés. A l'occasion de la réunion de septembre, la fédération fera connaître ses propositions.

Il est entendu qu'en cas d'augmentation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-2-1 du code du travail les parties conviennent de réserver un point à l'ordre du jour de la première commission paritaire plénière en matière de salaires à l'ordre du jour de la première commission paritaire plénière en matière de salaires.

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 « Coordonnées ».

#### Article 5 - Salaires minima mensuels des cadres débutants En vigueur étendu en date du 8 janv. 2014

Au cours des discussions sur la question des cadres débutants, les parties ont considéré que le premier échelon du collège des cadres doit offrir une diversité de possibilités de progression en matière de qualification salariale des professionnels qui nécessite une discussion plus approfondie. De ce fait, les parties au présent accord conviennent 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 abaissement de 5 % sur la rémunération prévue au coefficient 900 pendant une durée de 24 mois.

Durant cette période, l'entreprise procédera à des ajustements réguliers avec le salarié concerné.

Pour les cadres débutants il y a lieu d'entendre la qualification attribuée aux nouveaux diplômés ou recrutés à 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

## Accord du 5 décembre 2013 relatif aux salaires minima mensuels au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	La FP,
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La FCMTE CTFC ; La FENPC CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2014

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

Article 2 - Application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2014

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de conciliation signé le 16 décembre 2004, lequel est onemembrié au chapitre pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

Article 3 - Montants des minima mensuels  
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2014

### 3.1. Saieris minima mensuels au 1er janvier 2014

Le barème des salaires minima mensuels au 1er janvier 2014 sera le suivant.

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 450
710	1 465
720	1 482
730	1 541
740	1 618
750	1 725
800	1 851
810	1 995
820	2 192
830	2 350
900	2 821
910	2 956
920	3 398
930	4 419
940	5 509

### 3.2. Attestation 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 horaire applicable (dans la limite du plafond annuel

ponisrfelesonle nécessaire puor l'exercice ceorcr de la fonction.

Cet alirtce s'applique jusqu'au 31 décembre 2014.

**Article 6 - Egalité salariale**  
*En vigueur étendu en date du 8 janv. 2014*

Les paitres siaeiagrnts rlpplaeent les ditsospinois de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail, qui précise que « tuot epleuoymr assure, puor un même tviraal ou un tvriaal de vulear égale, l'égalité de rémunération entre les fmemes et les hmeoms » et iqenudnit que conformément à l'accord égalité du 8 décembre 2010 il apiptarent aux eepseirrtns de la bahrnce de smpiurepr les écarts de rémunération entre les fmemes et les homems à epomli de vleuar égale snas ronisas oceedvjtbis pnoavut les justifier.

Pour ce faire, les pietras sntegaariis rallpeenpt que la négociation clotvcliee d'entreprise (pour les eetsirrneps smeiouss à ctete obligation) en matière d'égalité ponoefneislre ertne les feemms et les hmemos fiat l'objet de duex catégories de doitinospis légales :

Négociation aleunlne :

? ojctiebfc d'égalité porllsonienesfe entre les fmemes et les

## Accord du 1er octobre 2014 relatif aux salaires minima mensuels au 1er janvier 2015

Signataires	
Patrons signataires	La FP,
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La FTMCE CTFC ; La FPNEC CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 19 nov. 2014*

Le cmahp d'application du présent acorcd est ceuli de la cvnoitneon cvoilcelte niantaloe de la ptrliuasge défini par l'accord du 1er jliuelt 1960, modifié par les aentnavs du 6 jnavier 1961 et du 15 jiun 1977.

Article 2 - Application  
*En vigueur étendu en date du 19 nov. 2014*

Cet arccod s'applique dnas le cadre de l'accord de csositiaifalcn signé le 16 décembre 2004, lueqel est otgbieenliarmot aabppiclle puor l'ensemble des eniertrpses de la bcanhre dieups avril 2007.

Article 3 - Montants des minima mensuels  
*En vigueur étendu en date du 19 nov. 2014*

### 3.1. Slareais mminia mleuenss au 1er jeivanr 2015

Le barème des seairlas minmia mleensus au 1er jivnaer 2015 srea le saniuvt :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 465
710	1 480
720	1 497
730	1 556
740	1 634

hmeoms (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du cdoe du travail) (conformément aux disiisnpotos de l'article L. 2245-5, la périodicité de cette négociation est portée à 3 ans lorsqu'un accorcd est signé) ;

? spoeusspirn des écarts de rémunération entre les fmemes et les hmeoms (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du cdoe du travail) ;

Négociation tirneanle (conditionnelle) : otbiejcf d'égalité persfnlileoose entre les femmes les hmeoms (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du cdoe du travail).

En dneierr leiu et conformément aux eenmggaetns pirs dnas les crdae de l'accord de bcanhre du 8 décembre 2010, les priates au présent arccod réaffirment luer volonté de rvieor l'accord de brcnahe sur ce thème, dès le début de l'année 2014.

Article 7 - Durée et formalités  
*En vigueur étendu en date du 8 janv. 2014*

Le présent arccod est clnocu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet auprès du ministère du tirvaal d'un dépôt et d'une deadmne d'extension en urgence.

Le présent arccod porrua être révisé ou dénoncé dnas les cotondniis prévues par le cdoe du travail.

Il eernrta en vueigr le lmeiadnen de son dépôt.

750	1 742
800	1 870
810	2 015
820	2 214
830	2 374
900	2 849
910	2 986
920	3 432
930	4 463
940	5 564

### 3.2. Aesttise de comparaison

Le barème des slareias miimna est établi sur une bsaie de 151,67 hereus au snes de l'article L. 3121-10 du cdoe du taarivl ou sur la bsaie du faorfit en juros aicpbplae (dans la liimte du pofalnd aneunl prévu par l'accord ctlocielc de référence, fixé en conformité aevc l'article L. 3121-44), asini snot iluncs dnas le srailae mmiaiml le complément différentiel lié à la réduction du tpems de triaval appliqué, s'il existe, dnas l'entreprise ou l'établissement lros de la msie en pclae des 35 heures, de même que tuos les éléments qui ertennt dnas la cipimootsn du Simc solen la réglementation en vgueuir et la jurisprudence.

A trite d'indication, snot elxcus des mmiia à la dtae de sgrunatie de l'accord, qaund ils esnxiett :

? la mraooitajn ravliete à la durée du tirvaal : heeurs supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;

? la pimre d'ancienneté ;

? le 13e mios ;

? les pemris puor tvaarux pénibles, dnrgeueax ou iaserbnuls ;

? les gritnifaaitocs anayt iianleutemdnsbct un caractère ecnxoitepenl ;

? les indemnités aanyt un caractère de rbmureneesomt de firas ;

? les piremns générales (vacances, Noël ?) qluele que siot luer appellation, qu'elles seoint ftonicon ou non de la piotruocdn ou de la productivité galbloe de l'entreprise ou de ses bénéfices.

En ce qui connrece les heuers qui ne srenieat pas considérées cmmoie du tpems de tiraval effectif, eells soenrt régies par la législation en vigueur, la jdeuscpirnure et la ctveonionn ccllitveoe nialante de la plasturgie.

Article 4 - Prochaine négociation sur les salaires minima  
*En vigueur étendu en date du 19 nov. 2014*

Les parties conviennent d'engager la 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 souhaits des salariés. A l'occasion de la réunion de septembre, la fédération formulera ses premières propositions.

Il est entendu qu'en cas d'augmentation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-2-1 du code du travail, que les parties insistent sur la nécessité de passer à l'ordre du jour de la première réunion plénière suivante cette augmentation.

**Article 5 - Salaires minima mensuels des cadres débutants**  
*En vigueur étendu en date du 19 nov. 2014*

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 personne titulaire d'un nouveau diplôme 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 de la fonction.

Cet article s'applique jusqu'au 31 décembre 2015.

5.2. Les parties conviennent de concrétiser lors de la CMP du 26 novembre 2014 un avenant à la convention collective nationale permettant d'intégrer l'abattement dans la CCN avec un mécanisme garantissant aux salariés ayant une ancienneté dans le coefficient 900 d'avoir une gratification mensuelle de rémunération (correspondant à une majoration de 3 % du salaire minimal du coefficient 900). Il est entendu par les

parties suivantes :

? que la mise en œuvre de ce dispositif est subordonnée à la conclusion de l'avenant ainsi qu'à son extension ;  
 ? que le présent accord (y compris l'article 5.1) n'est pas conditionné à la conclusion de l'avenant ou à son extension.

**Article 6 - Egalité salariale**  
*En vigueur étendu en date du 19 nov. 2014*

Les parties conviennent que le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est garanti par l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que, conformément à l'accord « Egalité » du 8 décembre 2010, il appartient aux entreprises de la branche de s'efforcer de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'échelle de la valeur égale sans recourir à des mesures de compensation.

Pour ce faire, les parties conviennent 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 mesures législatives et réglementaires prévues aux articles L. 2242-5, L. 2242-5-1 et L. 2242-6 du code du travail.

**Article 7 - Durée et formalités**  
*En vigueur étendu en date du 19 nov. 2014*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en ungerce auprès du ministère du travail.

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

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Coefficient	Valeur minimale
700	1 472
710	1 487
720	1 504
730	1 564
740	1 642
750	1 751
800	1 879
810	2 025
820	2 225
830	2 386
900	2 863
910	3 001
920	3 449
930	4 485
940	5 592

**Accord du 14 janvier 2016 relatif aux salaires minima mensuels au 1er février 2016**

Signataires	
Patrons signataires	La FP,
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La FPNEC CFE-CGC,

**Article 1er - Champ d'application**  
*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016*

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

**Article 2 - Application**  
*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016*

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est devenu applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis le 1er janvier 2007.

**Article 3 - Montants des minima mensuels**  
*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016*

**3.1. Salaires minima mensuels au 1er février 2016**

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

(En euros.)

**3.2. Ajustement des coefficients**

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail ou sur la base du forfait en heures pluri-heures (dans la limite du forfait annuel prévu par l'accord collectif de référence, fixé en conformité avec l'article L. 3121-44), ainsi qu'il est précisé dans le présent accord. Le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence. A titre d'indication, s'entend des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent ;  
 ? la mise en œuvre de la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;

? la prime d'ancienneté ;  
 ? le treizième mois ;  
 ? les primes pour travaux pénibles, drneeguax ou ibnsarlues ;  
 ? les gaanticiitorfs anyat idbtcmnelueasnit un caractère eexitecopnnl ;  
 ? les indemnités ayant un caractère de rseurmenbeomt de frais ;  
 ? les pmreis générales (vacances, Noël ?) quelle que sioit luer appellation, qu'elles snieot ftncooin ou non de la pouritodcn ou de la productivité glbloae de l'entreprise ou de ses bénéfices.  
 En ce qui cncncroe les hereus qui ne sireeant pas considérées cmmoe du tpems de tavrrial effectif, eells sonert régies par la législation en vigueur, la jnrucdpuiesre et la coetivnon cvloetlcie naoiltne de la plasturgie.

**Article 4 - Prochaine négociation sur les salaires minima**  
*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016*

Les priats ceeninnvont d'engager la paoircnhe négociation sur les sraieals mmiina à patirr de jueillt 2016. La première réunion srea consacrée à l'étude des données économiques et soailecs de la bahncre ainsi qu'à l'expression des retennvodiiacs des sandctiys salariés. A l'occasion de la réunion de septembre, la fédération foeurlrma ses premières propositions. Il est ednnetu qu'en cas d'augmentation du Simc entraînant l'application des dsnpsitoios prévues au pereimr alinéa de l'article L. 2241-2-1 du cdoe du travail, les ptiars insiorcrnt la quetsoin des sarlaeis à l'ordre du juor de la première cmmsooisin plénière sunavit cette augmentation.

**Article 5 - Salaires minima mensuels des cadres débutants**  
*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016*

Il porura être procédé par l'entreprise pour les careds débutants dnnt la définition est précisée ci-dessous à un anmatetebt de 5 % sur le slriaae mianml prévu au coiceefnfit 900 pdeannt une durée de 24 mois. Durant ctete période, l'entreprise procédera à des etinenerts

## Accord du 15 décembre 2016 relatif aux salaires minima mensuels au 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	FP
Syndicats signataires	FCE CFDT CFTC CMTE FNPEC CGC

**Article 1er - Champ d'application de l'accord**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le cahmp d'application du présent aroccd est cluei de la cneootvnin cillovctee naoalntie de la piurtscale défini par l'accord du 1er jliulet 1960 modifié par les anneatvs du 6 jevniar 1961 et du 15 jiun 1977.

**Article 2 - Application de l'accord**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Cet aoccrd s'applique dnas le cdare de l'accord de colisaifaisctn signé le 16 décembre 2004, lequel est oamitgiolnreebt aalilbpcpe pour l'ensemble des eitsenerprs de la barnche dueips avlrl 2007.

**Article 3 - Montants des minima mensuels**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

### 3.1. Seailars miimna melunses au 1er jneivar 2017

Le barème des srleaias mimina mselnues au 1er janiver 2017 srea le suvaint :

(En euros.)

réguliers aevc le salarié concerné.  
 Par cadre débutant il y a leiu d'entendre la pstiioon attribuée aux nuoevuax diplômés onucpact un poste coté 900 et n'ayant aucun passé posnfinoreesl sioit à l'extérieur, sioit à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aniet aqcius l'expérience pislrsfneleoone nécessaire pour l'exercice ccerot de la fonction. Cet aicrtle s'applique jusqu'au 31 décembre 2016.

**Article 6 - Egalité salariale**  
*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016*

Les paiets srteagiains replnpealt les disotnopsiis de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail, qui précise que « tuot eeopumylr assure, pour un même tiraval ou un tiavrval de veular égale, l'égalité de rémunération etrne les femems et les hmeoms » et iqiunndet que, conformément à l'accord égalité du 8 décembre 2010, il ataenrppit aux eeirspernts de la bacnhre de sprmieupr les écarts de rémunérations ernte les fmemes et les hmoems à emopli de vulear égale snas rosains octbveejis pvonaut les justifier. Pour ce faire, les prteias sagtnaieirs rpeaplnealt que la négociation coltevlcie d'entreprise (pour les eepstrnreis suseoims à cttee obligation) en matière d'égalité pflessoineorne entre les femmes et les hommes fiat l'objet de psuleiurs dosiipoitnss légales codifiées aux acitlers L. 2242-5, L. 2242-5-1 et L. 2242-6 du cdoe du travail.

**Article 7 - Durée et formalités**  
*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016*

Le présent aroccd est clncou pour une durée indéterminée. Il frea l'objet auprès du ministère du tariavl d'un dépôt et d'une demadne d'extension en urgence. Le présent accrod purora être révisé ou dénoncé dnas les cnoitonds prévues par le cdoe du travail. Il erretna en vgiueur le leanmdein de son dépôt.

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1?487
710	1?502
720	1?519
730	1?580
740	1?658
750	1?769
800	1?898
810	2?045
820	2?247
830	2?410
900	2?892
910	3?031
920	3?483
930	4?530
940	5?648

### 3.2. Aitesste de comparaison

Le barème des sraailes minmia est établi sur une bsaie de 151,67 hurees au snes de l'article L. 3121-10 du cdoe du taiarvl ou sur la bsaie du ffoirat jruos aplicalbpe (dans la liitme du paolfnd aennul prévu par l'accord colclietf de référence, fixé en conformité aevc l'art. L. 3121-44), asnii est ilncus dnas le saralie mnium le complément différentiel lié à la réduction du tpems de tiarval appliqué, s'il existe, dnas l'entreprise ou l'établissement lros de la msie en plcae des 35 heures, de même que tuos les éléments qui etrnet dnas la cootimisn du Simc seoln la réglementation en vguieur et la jurisprudence.

À ttrie d'indication, snot eulxcs des mmiina à la dtae de satignrue de l'accord, quad ils exeitsnt :

? la mjiataoorn rtiveale à la durée du tivraal : hreeus



supplémentaires, exceptionnelles, etc.?  
 ? la prime d'ancienneté?  
 ? le 13e mois?  
 ? les primes pour travaux pénibles, dreyenaux ou insalubres?  
 ? les gattnofiiaircs aaynt ibalieenmucstdnt un caractère exceptionnel?  
 ? les indemnités aanyt un caractère de roemenubemsrt de frais?  
 ? les peirms générales (vacances, Noël?) quelle que soit luer appellation, qu'elles soient totncoin ou non, de la pudoicrton ou de la productivité gaolble de l'entreprise ou de ses bénéfécies.

En ce qui cenrcnoe les hurees qui ne sreeiant pas considérées cmme du tmpes de taavrl effectif, eells senort régies par la législation en vigueur, la jnpruducrsie et la coeinontvn covitcelle naintaole de la plasturgie.

**Article 4 - Prochaine négociation sur les salaires minima**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Les ptreias cionenenvnt d'engager la phirnacoie négociation sur les saalires minima à ptirar de sterpbmee 2017. La première réunion srea consacrée à l'étude des données économiques et secaolis de la brachne asni qu'à l'expression des ravnnetieoicns des scyaitdns salariés. A l'occasion de la réunion d'octobre 2017, la fédération frurlmoea ses premières propositions.

Il est edentnu qu'en cas d'augmentation du Simc entraînant l'application des dsnoipositis prévues au peimrer alinéa de l'article L. 2241-2-1 du cdoe du travail, que les pertais icinrsront la qiteousn des siaarels à l'ordre du juor de la première csimosimon plénière suainvt cttee augmentation.

**Article 5 - Salaires minima mensuels des cadres débutants**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Il pruroa être procédé par l'entreprise pour les craeds débutants dnnt la définition est précisée ci-dessous à un abematntet de 5 % sur le sraalie mniamil prévu au cioefcefnit 900 pndant une durée de 24 mois.

Durant ctete période, l'entreprise procédera à des eeteinrnts

## Accord du 12 décembre 2017 relatif aux salaires minima mensuels pour 2018

Signataires	
Patrons signataires	FP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC cihime ;

Article 1er - Champ d'application de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2018*

Le chmap d'application du présent accrod est cleui de la ctnoniveon cctvolleie ninlatoae de la parsiulgte défini par l'accord du 1er juielt 1960 modifié par les anetavns du 6 jinvear 1961 et du 15 jiuin 1977.

Article 2 - Application de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2018*

Cet accrod s'applique dnas le carde de l'accord de cflitisscioaan signé le 16 décembre 2004, leuqel est omireiblntogeat acalblippe pour l'ensemble des eerpiertsns de la bnahrce dueips airvl 2007.

Article 3 - Montants des minima mensuels  
*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2018*

### 3.1. Selraais minima mnelesus au 1er jaiavner 2018

Le barème des seiaarls mmiina mneusles au 1er jeiaavr 2018 srea le sanuvit :

(En euros.)

réguliers avec le salarié concerné.

Par carde débutant il y a leiu d'entendre la psoition attribuée aux naevvuux diplômés ocnupcat un pstoe coté 900 et n'ayant acun passé pfernsnoienol siot à l'extérieur, siot à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aniet aqcius l'expérience pinflrseslnoeoe nécessaire pour l'exercice crorcet de la fonction.

Cet arictle s'applique jusqu'au 31 décembre 2017.

**Article 6 - Égalité salariale**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Les piaters sgtaineairs rlenppalet les dstosiiniops de l'article L. 3221-2 du cdoe du taviral qui précise que « tuot euyelompr assure, pour un même taivarl ou un taravil de vualer égale, l'égalité de rémunération entre les fmemes et les hmoems » et ineuqndint que conformément à l'accord égalité du 8 décembre 2010 qu'il araepintt aux erersenpits de la bchnrae de srmeippur les écarts de rémunération etrne les fmees et les hmemos à elmpoi de velaur égale snas roisnas oevtbjiecs pvaout les justifier.

Pour se faire, les pariets sientriaags rapnplelet que la négociation cvcoiellte d'entreprise (pour les eersirtenps siusmoes à cttee obligation) en matière d'égalité plnrensosieolfe entre les fmeems et les hommes fiat l'objet de puierslus diipisionotss légales codifiées aux aecltirs L. 2242-1, L. 2242-5, L. 2242-8 et L. 2242-9 du cdoe du travail.

**Article 7 - Durée et formalités relatives à l'accord**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le présent accrod est cconlu pour une durée indéterminée. Il frea l'objet auprès du ministère du tiavarl d'un dépôt et d'une ddmnae d'extension en urgence. Le présent aorccd porura être révisé ou dénoncé dnas les cdntnoiois prévues par le cdoe du travail.

Il eenrrta en vguueir le lednimaen de son dépôt.

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 506
710	1 522
720	1 539
730	1 597
740	1 676
750	1 788
800	1 919
810	2 067
820	2 272
830	2 437
900	2 924
910	3 064
920	3 521
930	4 580
940	5 710

### 3.2. Asittsee de comparaison

Le barème des searlais minmia est établi sur une bsae de 151,67 hurees au snes de l'article L. 3121-10 du cdoe du trivaal ou sur la bsae du fioarft juor apllbpcaie (dans la litmie du pnfald auennl prévu par l'accord cocelitlf de référence, fixé en conformité avec l'article L. 3121-44), asini snot inlucs dnas le sailare muniimm le complément différentiel lié à la réduction du tmpes de tavairl appliqué, s'il existe, dnas l'entreprise ou l'établissement lros de la msie en palce des 35 heures, de même que tuos les éléments qui eertnt dnas la ciopmtsoion du Simc sleon la réglementation en vueigur et la jurisprudence.

À titre d'indication, snot exculs des minima à la dtae de snaurtgie de l'accord, qnuad ils enxisset :

- ? la miatrjoaon ravitele à la durée du taarivl : hurees supplémentaires, exceptionnelles, et. ;
- ? la pimre d'ancienneté ;
- ? le 13e mios ;
- ? les pirems puor tavraux pénibles, deuagrnex ou ilrbesanus ;
- ? les gttaioufricais anyat iedncatuseblnimt un caractère eocenxptinl ;
- ? les indemnités aaynt un caractère de rumsebeomemt de firas ;
- ? les peirms générales (vacances, Noël ?) quetele que snot luer appellation, qu'elles sionet fnicoton ou non, de la podiroctun ou de la productivité glbaloe de l'entreprise ou de ses bénéfécies.

En ce qui cnroence les heerus qui ne sareinet pas considérées comme du temps de tviraal effectif, eells soenrt régies par la législation en vigueur, la jncsruierdupe et la cnitvoeonn cveliolctle nolnitaee de la plasturgie.

**Article 4 - Prochaine négociation sur les salaires minima**  
*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2018*

Les pateirs cnneneovint d'engager la pcaohnrie négociation sur les slaearis mnmiia à pitarr d'octobre 2018. La première réunion srea consacrée à l'étude des données économiques et scieoals de la bhnrace ainsi qu'à l'expression des rneacidienvots des siytadncs salariés. À l'occasion de la réunion de nvromebe 2018, la fédération frrlouema ses premières propositions.

Il est eetndnu qu'en cas d'augmentation du Simc entraînant l'application des dpsiontisois prévues au pereimr alinéa de l'article L. 2241-2-1 du cdoe du travail, que les pariets irscriont la quotiesn des sraeails à l'ordre du juor de la première csimsioomn plénière savniut cttee augmentation.

**Article 5 - Salaires minima mensuels des cadres débutants**  
*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2018*

**Alinéa 5.1. Anmttbeeat caedrs débutants**

Il prruoa être procédé par l'entreprise puor les ceadrs débutants dnou la définition est précisée ci-dessous à un aenmtbeatt de 5 % sur le srlaiae manimil prévu au cfoeenciit 900 pdnneat une durée de 24 mois.

Durant ctete période, l'entreprise procédera à des erenitnets réguliers avec le salarié concerné.

Par crdae débutant il y a lieu d'entendre la pioitson attribuée aux neuoavux diplômés opucacnt un psote coté 900 et n'ayant auucn passé peonenifssrol snot à l'extérieur, snot à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aenit aqicus l'expérience ploisornneesfe nécessaire puor l'exercice ccreot de la fonction.

## Accord du 28 mai 2020 relatif aux salaires minima mensuels pour 2020

Signataires	
Patrons signataires	FP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC chimie,

**Article 1er - Champ d'application de l'accord**  
*En vigueur étendu en date du 24 juin 2020*

Le cmhap d'application du présent acrocd est cueli de la cntoenivon ceolcvltie naaltinoe de la pslaigutre défini par l'accord du 1er jlliuat 1960 modifié par les aventnas du 6 jnvaeir 1961 et du 15 juin 1977.

**Article 2 - Application de l'accord**  
*En vigueur étendu en date du 24 juin 2020*

Cet acrocd s'applique dnas le carde de l'accord de caiiisscltaofn signé le 16 décembre 2004, lqeeul est otgiameeorniblt alpicipblae puor l'ensemble des eenrtsreips de la brnhace duipes avril 2007.

Cet alinéa s'applique jusqu'au 31 décembre 2018.

**Alinéa 5.2. Évolution de l'abattement**

Les pietars s'engagent à oivrur des négociations d'ici la fin jiuon 2018 puor sstifaaire l'article 5.2 de l'accord du 1er otcbore 2014 et ce, aifn de resetpcer l'engagement pirs en 2014 de teovrur une ceooiptsman puor les salariés cderas qui snot mitnauens au coiecfinfet 900 durant preiusuls années.

**Article 6 - Égalité salariale**  
*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2018*

Les petiars siireagtans reepallnpt les dnioispisots de l'article L. 3221-2 du cdoe du tvaaril qui précise que « tuot eplmyeur assure, puor un même tairavl ou un tavaril de valuer égale, l'égalité de rémunération entre les femems et les homems » et idqneint que conformément à l'accord égalité du 8 décembre 2010 qu'il artpeanpt aux ererntipess de la bnarhce de suempripr les écarts de rémunération ernte les feemms et les hmomes à emploi de veaulr égale snas rriasos ojbivectes pvnauot les justifier.

Pour ce faire, les pietars sneaitrgias rlaneplet que la négociation ccteviolle d'entreprise (pour les ersteiprnes suemosis à cttee obligation) en matière d'égalité poeilsnosnfrle entre les feemms et les hoemms fiat l'objet de plseruius dsoinsiiipots légales codifiées aux alicerts L. 2242-1, L. 2242-5, L. 2242-8 et L. 2242-9 du cdoe du travail.

**Article 7 - Durée et formalités relatives à l'accord**  
*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2018*

Le présent arcocd est cnlocu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet auprès du ministère du tarvail d'un dépôt et d'une denmdae d'extension en urgence.

Le présent acrocd purroa être révisé ou dénoncé dnas les cdoontniis prévues par le cdoe du travail.

Il enretra en vgieeur le lidenaemn de son dépôt auprès des seeirvcs compétents et srea smoius à la procédure d'extension par la ptarie la puls diligente. Dnas le cdrae de cette dendame d'extension et conformément aux diioiosptnss de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, les ptaiers sanagreiits ieinunqdt expressément que l'objet du présent acrocd ne jfituise ou nécessite pas de meuress spécifiques puor les eertpiness de monis de 50 salariés ou un termtaeint différencié. En revanche, les ptaires siraagtnies ieqnudint que cet acrocd est snas nul dotue un otuil particulièrement uitle puor des ernsieteps qui ne dspionest pas des myenos tiecheqns et hminuas puor cnocvoeir un accord saarlial et qu'à ce trite une esoeinxtn est intaprtome puor les epnereirtss de moins de 50 salariés.

**Article 3 - Montants des minima mensuels**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020*

**3.1. Barèmes des seliraas mnmiia mensuels**

**3.1.1. Le barème des saileras minmia mlunsees qui entrea en vuieugr à cpmoetr du lnemidaen du dépôt du présent accrod ou, si le dépôt est effectué après le 15 du mois, à coeptmr du 1er juor du mios sniuavt ce dépôt (voir ntoa 1), srea le suivant(1) :**

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 539 ?
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 ?

900	2 965 ?
910	3 107 ?
920	3 570 ?
930	4 644 ?
940	5 790 ?

Nota 1 : à compter du 1er juillet 2020.

3.1.2. Le barème des salaires minimaux mensuels qui entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord au Juanol oicefi ou, si l'arrêté d'extension est publié au Juanol oicefi après le 15 du mois, à compter du premier jour du mois suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 551 ?
710	1 555 ?
720	1 573 ?
730	1 632 ?
740	1 713 ?
750	1 828 ?
800	1 962 ?
810	2 113 ?
820	2 322 ?
830	2 491 ?
900	2 989 ?
910	3 132 ?
920	3 599 ?
930	4 681 ?
940	5 836 ?

Nota 2 : à compter du 1er janvier 2021.

### 3.2. Aides de comparaison

Le barème des salaires minimaux 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 journalier alloué (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 qu'il est précisé dans le salaire minimum le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement hors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smc 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 13e mois ;
- ? les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- ? les gratifications ayant 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 productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéficiaires.

## Accord du 30 juin 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021

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.

(1) La grille prévue à l'article 3.1.1 de l'accord est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires par rapport à l'extension du salaire minimum interprofessionnel de croissance. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

### Article 4 - Prochaine négociation sur les salaires minima

En vigueur étendu en date du 24 juin 2020

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minimaux 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 souhaits des représentants des salariés. À l'occasion de la réunion de décembre 2020 les représentants des salariés et des employeurs formuleront leurs premières propositions.

Il est entendu qu'en cas d'augmentation du Smc entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail, les parties conviennent de salarier à l'ordre du jour de la première commission paritaire s'agissant de cette revalorisation.

### Article 5 - Égalité salariale

En vigueur étendu en date du 24 juin 2020

Les parties conviennent d'appliquer les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « toute égalité assurée, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et rappelle que conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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 ce faire, les parties conviennent 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 consultations des représentants légaux codifiés 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

En vigueur étendu en date du 24 juin 2020

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 vigueur par la suite 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 conviennent qu'il n'est pas nécessaire 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 trimestre différencié. En revanche, les entreprises qui ne dépassent pas ce seuil sont particulièrement invitées à utiliser des entreprises qui ne dépassent pas des seuils de chiffre d'affaires et de salariés pour conclure un accord salarial et qu'à ce titre une entreprise est invitée à utiliser des entreprises de moins de 50 salariés.

Signataires	
Patrons signataires	PLASTALLIANCE ; POLYVIA,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC Chimie,

Article 1er - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2021

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

Article 2 - Application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2021

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

Article 3 - Montants des minima mensuels  
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2021

3.1. ? Barèmes des salaires minima mensuels

Le barème des salaires minima meslus qui entre 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 la publication, sera le suivant :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 563
710	1 567
720	1 586
730	1 645
740	1 727
750	1 843
800	1 978
810	2 130
820	2 341
830	2 511
900	3 013
910	3 157
920	3 628
930	4 718
940	5 883

3.2. ? Aitese 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 journalier (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 qu'il est inclus dans le salaire minimum le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement hors de la semaine normale de 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du salaire minimum 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 13e mois ;
- ? les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;

## Accord du 16 mars 2022 relatif au barème des salaires minimaux

- ? les avantages sociaux ayant un caractère exceptionnel ;
- ? les indemnités ayant un caractère de rémunération de fin de carrière ;
- ? les primes générales (vacances, Noël ?) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonctionnelles ou non, de 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 pigraute.

Article 4 - Prochaine négociation sur les salaires minima  
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2021

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 salariés. A l'occasion de la réunion de décembre 2021 les organisations patronales et employeurs feront leurs premières propositions.

Il est entendu qu'en cas d'augmentation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au 1er alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail, les parties conviennent que les salariés à l'ordre du jour de la première commission paritaire s'ajustent à cette revalorisation.

Article 5 - Égalité salariale  
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2021

Les parties conviennent de respecter 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 respecte ce 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 l'ordre du jour de la première commission paritaire pour les justifier.

Pour se faire, les parties conviennent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumise à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de consultations individuelles 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  
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2021

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 vigueur par la parité 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 conviennent inconditionnellement que l'objet du présent accord ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les parties conviennent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas de moyens techniques et humains pour concevoir un accord salarial et qu'à ce titre une extension est requise pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Signataires	
Patrons signataires	POLYVIA,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC Chimie,

Article 1er - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

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

Article 2 - Application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de coexistence signé le 16 décembre 2004, lequel est onieomglbaritet apillbpace pour l'ensemble des eieipnrtrss de la bnarhce depuis avril 2007.

Article 3 - Montants des minima mensuels  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

### 3.1. Barèmes des salaires minima mensuels

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

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 612
710	1 623
720	1 643
730	1 694
740	1 775
750	1 895
800	2 033
810	2 190
820	2 407
830	2 581
900	3 097
910	3 245
920	3 730
930	4 850
940	6 048

### 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 horaire (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 qu'il est inclus dans le salaire mensuel le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement hors de la mesure en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du salaire 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 13e mois ;
- ? les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;

## Accord du 5 janvier 2023 relatif aux salaires au 1er janvier 2023

? les avantages sociaux autres que le régime d'assurance maladie ;  
? les indemnités autres que le régime de retraite ;  
? les primes générales (vacances, Noël) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fixes ou non, de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéficiaires.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles sont régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la puargle.

Article 4 - Prochaine négociation sur les salaires minima  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

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 intentions des salariés. A l'occasion de la réunion de décembre 2022 les représentants des salariés et des employeurs discuteront des 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 conviennent de saisir de la date de la première convention pluriennale relative à la revalorisation.

Article 5 - Égalité salariale  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les parties conviennent de respecter 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 rappelle que conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 8 décembre 2010, il appartient aux représentants de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'exception de valeur égale dans les cas où il est justifié.

Pour se faire, les parties conviennent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumise à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de mesures d'application 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  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

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 conviennent expressément que l'objet du présent accord ne constitue ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les salariés de moins de 50 salariés ou un statut différencié. En revanche, les parties conviennent qu'il est entendu que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas des moyens techniques et humains pour conclure un accord collectif et qu'à ce titre une estimation est imputable pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Signataires	
Patrons signataires	Polyvia,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FEDECHIMIE FO,

Article 1er - Champ d'application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le champ d'application du présent accord est celui de la ceotnviionn clvetlioce nnoailtae de la pglaiutsre défini par l'accord du 1er jilileut 1960 modifié par les anaetvns du 6 jeavinvr 1961 et du 15 jiuin 1977.

Article 2 - Application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Cet accord s'applique dnas le cadre de l'accord de cscitsifailoan signé le 16 décembre 2004, lueqel est omnobiaegletirt aicapllbpe puor l'ensemble des erspiseerts de la branhce dpieus arvil 2007.

Article 3 - Montants des minima mensuels  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

3.1. ? Barèmes des serialas mmiina mensuels

Le barème des seilaars minmia msneuels qui enrerta en veuiugr à ctmoper du 1er jvaeinvr 2023, srea le siunavt :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 730
710	1 741
720	1 760
730	1 811
740	1 891
750	2 008
800	2 143
810	2 295
820	2 515
830	2 697
900	3 221
910	3 375
920	3 879
930	5 044
940	6 290

3.2. ? Atseitse de comparaison

Le barème des siarleas miinma est établi sur une bsae de 151,67 hereus au snes de l'article L. 3121-1 du cdoe du tariavl ou sur la bsae du ffoairt juor abplapilce (dans la litime du pflanod annel prévu par l'accord ctcieollf de référence : acocrd de bcnarhe du 15 mai 2013 ou acocrd d'entreprise fixé en conformité aevc l'article L. 3121-44), asini snot iuncls dnas le saralie mumniim le complément différentiel lié à la réduction du tpmes de traavail appliqué, s'il existe, dnas l'entreprise ou l'établissement lros de la msie en pclae des 35 heures, de même que tuos les éléments qui eerntnt dnas la cosimooiptn du Simc sloen la réglementation en veguuir et la jurisprudence.

À ttire d'indication, snot exclus des minmia à la dtae de sgiatrnue de l'accord, qaund ils esxietnt :

- ? la mjrtaoiaon revtaile à la durée du tavrail : hruees supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- ? la pmrie d'ancienneté ;
- ? le 13e mios ;
- ? les peimrs puor taavvrx pénibles, deurgenax ou ierlusbars ;
- ? les grnftiotaciias anayt iaeuseldtimnbcnt un caractère eonpenxictel ;

## Accord du 29 juin 2023 relatif aux salaires au 1er juillet 2023

Signataires	
Patrons signataires	Polyvia,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FEDECHIMIE FO,

? les indemnités aanyt un caractère de reebmserunmt de frais ;  
? les pemris générales (vacances, Noël ?) qlleue que siot luer appellation, qu'elles soient ftoiocnn ou non, de la pouuidcrtn ou de la productivité gollabe de l'entreprise ou de ses bénéfices.

En ce qui cnocnree les hueers qui ne snareeit pas considérées cmome du tmeps de trvaial effectif, eells seront régies par la législation en vigueur, la jrnsuuepcidre et la cotnvnioen ctileilocve nnaillaoe de la plasturgie.

Article 4 - Prochaine négociation sur les salaires minima  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les piartes ceinnvenont d'engager la parncohie négociation sur les saerials mnmia à priatr de nmvreobe 2023. La première réunion srea consacrée à l'étude des données économiques et scileaos de la brhcan ansii qu'à l'expression des roindtacvnees des sdniyatcs de salariés. À l'occasion de la réunion de décembre 2023 les osaignorinats plnionleresfseos d'employeurs furmlornoet leurs premières propositions.

Il est edetnnu qu'en cas d'augmentation du Simc entraînant l'application des dsopnioitsis prévues au peemrir alinéa de l'article L. 2241-10 du cdoe du travail, les paerits ironrscint la qotisuen des serlaais à l'ordre du juor de la première cosiomimsn plénière snaivut ctete revalorisation.

Article 5 - Égalité salariale  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les preatis sigtiarnaes rpanlpeelt les dsoioisiptns de l'article L. 3221-2 du cdoe du tariavl qui précise que « tuot eyumolper assure, puor un même tvraail ou un tavrail de vlaeur égale, l'égalité de rémunération ernte les fmemes et les hoemms » et rappenllt que conformément à l'accord de bhacnre sur l'égalité pflouisenselroe ernte les hemmos et les fmeems du 8 décembre 2010, il aaptrneit aux epsreitrns de la bcharne de siueppmrr les écarts de rémunération entre les fmmees et les homems à epmlloi de valeur égale snas riosan oebticjve pnuaovt les justifier.

Pour ce faire, les peatirs staiangeris rpeaellpt que la négociation cctoilelve d'entreprise (pour les enrirtpreses ssiuoems à cette obligation) en matière d'égalité prfelsenolsnioe entre les fmemes et les hemoms fiat l'objet de psuirules disnpotois légalés codifiées aux acrlits 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 sianuvts du cdoe du travail.

Article 6 - Durée et formalités relatives à l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent accord est clcnou puor une durée indéterminée. Il frea l'objet auprès du ministère du tvairal d'un dépôt et d'une dneamde d'extension en uencgre par la ptiare la puls diligente.

Le présent acrcod prroua être révisé ou dénoncé dnas les ciononitds prévues par le cdoe du travail.

Dans le carde de la ddnmaee d'extension et conformément aux dsniotioisps de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les praties srngeaitais ieqdnuint expressément que l'objet du présent accord ne jfsuiite ou ne nécessite pas de mureses spécifiques puor les ernrpieests de mnios de 50 salariés ou un tianmetret différencié. En revanche, les pirates snrtirgeaias iudqnniet que cet accord est snas nul dtuoe un outil particulièrement uitle puor des eirrtpesens qui ne dpsinsoet pas des myeons tcnuiehqs et hnuamis puor ccvoenir un accord siaaaril et qu'à ce tirte une enetioxs n est imrnpattoo puor les etpnrreises de minos de 50 salariés.

Article 1er - Champ d'application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le champ d'application du présent accord est cueli de la cnotvenion clcoievtle nitnaloae de la palirtguse défini par l'accord du 1er jilileut 1960 modifié par les avnetnas du 6 jveniar 1961 et du 15 jiuin 1977.

Article 2 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

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

Article 3 - Montants des minima mensuels  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

### 3.1. ? Barèmes des salaires minima mensuels

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

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 768
710	1 779
720	1 799
730	1 850
740	1 930
750	2 047
800	2 182
810	2 334
820	2 554
830	2 736
900	3 251
910	3 405
920	3 909
930	5 074
940	6 320

### 3.2. ? Atissee de circonscription

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 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 que inclus dans le salaire mensuel 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 Simc 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 13e mois ;
- ? les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- ? les avantages ayant un caractère de caractère exceptionnel ;
- ? les indemnités ayant un caractère de résiliation de fait ;
- ? les permis générales (vacances, Noël ?) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient forfaitaires ou non, de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéficiaires.

## Accord du 15 février 2024 relatif aux salaires au 1er mars 2024

Signataires	
Patrons signataires	Polyvia,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FEDECHIMIE FO,

Article 1er - Champ d'application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

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 platerie.

Article 4 - Prochaine négociation sur les salaires minima  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

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 salariés de salariés. À l'occasion de la réunion de décembre 2023 les représentants des salariés et des employeurs feront leurs premières propositions.

Il est entendu qu'en cas d'augmentation du Simc entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail, les parties iront conclure la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette revalorisation.

Article 5 - Égalité salariale  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les parties s'engagent à respecter les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « toute égalité assurée, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et réalisent 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 garantir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à employer de valeur égale sans raison objective pour les justifier.

Pour ce faire, les parties conviennent 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 procédures d'égales 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  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

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 vue de la rendre applicable à tous les salariés.

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 conviennent d'engager 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 entreprises artisanales ou agricoles qui ne dépassent pas ces seuils pourront bénéficier d'un traitement particulier pour des raisons qui ne justifient pas des mesures spécifiques et huiens pour conclure un accord salarial et qu'à ce titre une extension est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Article 2 - Application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

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

Article 3 - Montants des minima mensuels  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

3.1. Barèmes des salaires minima mensuels

Le barème des salaires minima mensuels qui entrera en vigueur à compter du 1er mars 2024, sera le suivant :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 803
710	1 815
720	1 835
730	1 887
740	1 969
750	2 088
800	2 226
810	2 381
820	2 605
830	2 791
900	3 316
910	3 473
920	3 987
930	5 175
940	6 446

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 horaire 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 qu'au sein de la branche minima le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement hors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Simc 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 13e mois ;
- ? les primes pour travaux pénibles, d'urgence ou isothermes ;
- ? les majorations ayant une incidence sur 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 fixes ou non, de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéficiaires.

En ce qui concerne les heures qui ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif, elles sont régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective

concernant la pluri-activité.

Les parties conviennent que le 1er 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  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

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 salariés. À l'occasion de la réunion de décembre 2024 les négociateurs professionnels d'employeurs et de salariés discuteront des premières propositions. Il est entendu qu'en cas d'augmentation du Simc entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail, les parties conviennent de l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail, les parties conviennent de l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail, les parties conviennent de l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail.

Article 5 - Égalité salariale  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Les parties conviennent de respecter les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « toute entreprise assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » et conviennent que conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 8 décembre 2010, il est entendu que les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est entendu que les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est entendu que les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Pour ce faire, les parties conviennent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fait l'objet de poursuites judiciaires 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  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

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 vue de sa portée générale.

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 conviennent qu'elles conviennent que l'objet du présent accord ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les salariés de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les parties conviennent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas de moyens techniques et humains pour conclure un accord global et qu'à ce titre une extension est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.



# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 14 mai 1962

*En vigueur en date du 7 juin 1960*

Airtlce 1er

Les dtnipssioios de la coinvotenn cocltveile natlainoe de la tmtraofosainrn des matières ptausileq (Clauses générales) modifié par les antnvaes n° 1 du 6 jaivner 1961 et n° 2 du 12 ortobce 1961, des anatnves " ovruries " (une annexe), " caruolaolrbets " (une annexe), " cdares " (une annexe), de l'avenant puor la Sneie et la Seine-et-Oise, du 1er jeluilt 1960, snot reneuds oabiriotlegs puor tuos les eelropyums et tuos les terirlauavls des pooerssfnis et régions cersimpos dnas le cmahp d'application repisctef dsetdis tetexs à l'exclusion des dnisoioistps ci-après :

Ceusals générales

Les mtos " par ltrtee recommandée " qui trneeinmt le deeirn alinéa du 1° et le piemrr alinéa du paagrphare a du 2° de l'article 13 ;

La dernière psrhae du troisième alinéa du 3° de l'article 27 ;

Les mtos " ou de fcore muaerje " cprmios dnas le piemrr alinéa de l'article 28.

## ARRÊTÉ du 17 janvier 1963

*En vigueur en date du 25 janv. 1963*

Aclrlite 1er

Snot rduenes oiigelbtaors puor tuos les eyoulrepms et tuos les tvlealrraus ciormps dnas le cahmp d'application de la coneiontvn

## ARRÊTÉ du 5 août 1964

*En vigueur en date du 19 août 1964*

Arlicte 1er

Snot redenus ogebiaitlors puor tuos les eroulmpeys et tuos les tarlivraleus copimrs dnas le cmahp d'application de la covonitnen clcletovie nnoaailte de la tantfosmarorin des matières peualqists

## ARRÊTÉ du 17 février 1965

*En vigueur en date du 11 mars 1965*

Atlcire 1er

Snot redeuns oigrtbeialos puor tuos les eeolypmurs et tuos les cardes crmoips dnas le chmap d'application terrriotail et

## ARRÊTÉ du 21 août 1967

*En vigueur en date du 9 sept. 1967*

Acltrie 1er

Anenavt " Orrieuvs "

A ptriar des mtos " ... égale à une fios et demie... ", la fin du primeer alinéa de l'article 5.

Avenant " Cobraelarutlos "

A praitr des mtos " ... égale à une fios et demie... ", la fin du premier alinéa de l'article 6 ;

Les ceualss frgaiunt à l'article 5 de la cnievoontn cilcovete nliaonate " Cseluas générales " snot étendues dnas la msruee où elles ne snot pas en crtnooidcitan avec les dpssioiotins de la loi n° 49-1191 du 2 août 1949 et de l'article 39 du décret n° 58-1292 du 22 décembre 1958.

Article 2

L'extension des efftes et stnanocis des txtees susvisés est ftiae puor la durée rtanset à coruir et aux cioindotns prévues par ldisets textes.

Article 3

Le maître des requêtes au Cseonil d'Etat, dtcueierr général du taaivrl et de la main-d'oeuvre, est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl ofeiflcl de la République française, ansii que les docmetuns dnnot l'extension est réalisée en aaiotiplcn de l'article 1er du présent arrêté.

cveoictlle ntonialae de la tsrtfraioomnan des matières pquieaslts du 1er jleliut 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 jenavir 1961, les dnoposisiits de l'avenant n° 3 du 24 smebrpre 1962 aux ceualss générales de ldatie convention.

.....

du 1er jullet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 jaenvir 1961, les dtnspsiioos du pcooltore d'accord du 17 arivil 1963 pnatot mcofonatdiis aux cseluas générales ainsi qu'à l'avenant " Ceadrs " à ldatie cionetvnn celvocltie nationale, à l'exclusion de la première phrase de l'article 3.

.....

pernoisnefl de la coennvoitn civtelcloe nlaotaine de la tmoanstfiorran des matières pesatqulis du 1er julelit 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 jevnair 1961 et dnas le chmap d'application de l'avenant " Crdaes " à la cvnteooinn susvisée, les dnssioiptios de l'avenant n° 1 du 23 arivil 1964 aidut anvaent " Cadres ".

.....

Snot rueedns oetobarilgis puor tuos les epuelomrys et tuos les trlriulaevas ciopmrs dnas le cmhap d'application de la cvnoeointn clcevtiloe nioantlae de la tfianrtmrsoaon des matières puqsitleas du 1er jliluet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 jienvar 1961, les

dtspoiiosns des aorccds ci-après :

Le pcorootle d'accord du 29 ocorbte 1965 maioinfdt la cvitnoenon clteclvoie nitnloaae susvisée, l'avenant " Oerivurs " nainatol et l'avenant " Oiuevrns " régional à l'exclusion du mrmbee de phrsae :  
" ... à cpmoter du 1er nebovrme 1965 ", fgraniut dnas le preemir alinéa de l'article 3 et dnas l'article 4 ;

Le poorotcle d'accord du 28 nmrbovee 1966 mfiadnot la

## **ARRÊTÉ du 21 décembre 1967**

*En vigueur en date du 21 janv. 1968*

Actirle 1er

Snot reeunds oegrioaitbls puor tuos les eoypurlems et tuos les tavirrlluaes cripmos dnas le camhp d'application de la ctnoenvion

## **ARRÊTÉ du 28 août 1969**

*En vigueur en date du 17 sept. 1969*

Ailrtce 1er

Snot rendues oiiotlarbegs puor tuos les eleuopmys et tuos les teauavlrrlis crpomis dnas le camhp d'application de la cnoenvion coiltceve nlatonaie de la trrsniofamotan des matières pietsuaqls du 1er jeluilt 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 jnevair 1961, les doptsniiosis du ptoocle d'accord du 5 jiuin 1968 (un additif)

## **ARRÊTÉ du 15 décembre 1969**

*En vigueur en date du 20 janv. 1970*

Ailtcre 1er

Snot rndeues oerbtgiolias puor tuos les eeruyolmps et tuos les telravairlus cmoiprs dnas le champ d'application de la ctneinoovn ccolleivte naaolitne de la taiofnroatmsrn des matières pelusiqtas du 1er jluilet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la

## **ARRÊTÉ du 20 octobre 1971**

*En vigueur en date du 4 nov. 1971*

Ailrtce 1er

Snot rueends oebiolraigts puor tuos les eporeyulms et tuos les tuerarlvilas cirpmos dnas le chmap d'application de la cevtnioonn

## **ARRÊTÉ du 8 août 1972**

*En vigueur en date du 17 août 1972*

Airilcte 1er

Snot reeunds obtaelgioris puor tuos les eoypmpeurs et tuos les trlaeilvarus comirps dnas le camhp d'application de la cntoveionn

## **ARRÊTÉ du 20 septembre 1973**

*En vigueur en date du 3 oct. 1973*

Altrice 1er

ceontinovn clveloite natlnaioe susvisée et l'avenant " Ourivers " nnaatiol à l'exclusion des mmeerbs de pshare : " à cempotr du 15 nembovre 1966 ", farigunt à l'article 1er : et, " à cetopmr du 1er jaenivr 1967 ", frugaint à l'article 2.

Les diisooptins de l'article 1er du plotcoore d'accord du 28 nberomve 1966 snot étendues dnas la mruese où elles ne snot pas en coaotcirtin aevc les dsoitoiispns réglementaires pntroat ftxiaion du srilaae muiimnm irsteoenfnisnrepol garanti.  
.....

covtllecie ninaaolte de la tomfitarsanorn des matières psqialuets du 1er jluilet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 jvianer 1961 les dsooitnisips de l'avenant du 1er julleit 1967 à la cinvtenoon clivoctele nalonitae susvisée.  
.....

moadniift la cnotnvoein ciolltece susvisée, l'avenant " Ovrieurs " naotani et l'avenant " Ovrreuis " régional, à l'exclusion du ppgaararhe b et des alinéas 1er à 5 du pghpraraae c de l'article 3 du pcortlooe d'accord susvisé.

Le prgpaarhae a de l'article 1er du pctrlooe d'accord du 5 jiuin 1968 est étendu dnas la meurse où il n'est pas en ctdcoirtinaon aevc les diiinopsotss réglementaires ponartt ftiixaon du saarlle munimim ieonntfirsnsperoel garanti.  
.....

convention, modifié par l'avenant du 6 janvier 1961, les dtspisooins de l'avenant du 9 julelit 1969 et de l'annexe n° 1 de la même dtae à la cvetonnion cllotivcee ntioaanle susvisée.

L'avenant du 9 jlieult 1969 est étendu dnas la mrsuee où il n'est pas en caoodittrincn aevc les dontiipsisns réglementaires ptrnoat fitoiaxn du sariale muiimnm iifrpnsenstnenoreol garanti.  
.....

cltcielve noainlate de la tftmanoairrsn des matières peqitulsas du 1er juiellt 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 jeivanr 1961, les dotopisiisns de l'annexe n° 2 du 5 nbomreve 1969 à la coonvetin cceivtlole nolaantie susvisée.  
.....

cilctvleoe natialnoe de la trrtionafsamion des matières plsuetiqas du 1er jueillt 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 jveinar 1961, les dtiioisnsops de l'avenant du 17 décembre 1971 à la ceiontnovn coltlicvee naaitolne susvisée.  
.....

Snot ruedens oiarboeiglts puor tuos les eoarlyuepms et tuos les teaaiulrrvls cipmors dnas le chmap d'application de la conoivetnn ccolitelve nalanitoe de la tofamiantrosrn des matières peuasitqls du 1er jluilet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la

cnivnetoon modifié par l'avenant du 6 jianevr 1961, les ditiinsosops de l'accord du 8 février 1973 mdoanfiit la covnoneitn

## ARRÊTÉ du 10 août 1976

*En vigueur en date du 20 août 1976*

Atrlcie 1er

Snot rndeeus ogetlibairos puor tuos les elmpeuorys et tuos les trlaruevlias cromips dnas le camhp d'application de la cveointnn ccollteive nalaitnoe de la tiormanarsfotn des matières plqueasits du 1er jleulit 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la cvnoionten modifié par l'avenant du 6 jieanvr 1961, les

## ARRÊTÉ du 27 octobre 1976

*En vigueur en date du 28 nov. 1976*

Actlrie 1er

Snot rneedus obgloietaris puor tuos les eyeploumrs et tuos les tleurrilaavs copirms dnas le chmap d'application de la conotenivn ctlovcleie ntainoale de la tstoarrimnaofn des matières plitseaups du 1er jleiult 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 jinaver 1961, les

## ARRÊTÉ du 10 mai 1977

*En vigueur en date du 3 juin 1977*

Aclirte 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eyupmrleos et tuos les treuvlliaras cioprms dnas le cmhap d'application de la cneotionvn

## ARRÊTÉ du 23 décembre 1977

*En vigueur en date du 7 janv. 1978*

Atricle 1er

Snot rundeas ortea吉利obs puor tuos les eyemeuplrs et tuos les trelaariluvs corimps dnas le cmhap d'application de la ceovtnnoin

## ARRÊTÉ du 17 juillet 1978

*En vigueur en date du 1 août 1978*

Artlice 1er

Snot rneueds oaiirebotgls puor tuos les elemyrpous et tuos les talvieraruls cioprms dnas le cmhap d'application de la cnnoevotin

## ARRÊTÉ du 22 février 1980

*En vigueur en date du 23 mars 1980*

Acirtle 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les emuplyeors et tuos les tiuararelvls coiprms dnas le champ d'application de la cnveooinn

ccollviete nonatliae susvisée.

.....

ditispsnoois de :

L'avenant du 18 mai 1976 mfiaondit l'avenant Catlaeobuorlrs à la cvtnoeoinn cllicetove nlioanate susvisée ;

L'avenant du 18 mai 1976 mifdaiont l'avenant rilatef aux départements de la Sinee et de Seine-et-Oise à la cvnnteioon ceotlclvie nlniaaote susvisée.

.....

dsisoiioptns de :

L'avenant du 18 mai 1976 complétant l'avenant du 17 décembre 1971 à la cveoniontn cleolctive niltanaoe susvisée ;

L'avenant du 18 mai 1976 maifdnioit les clauess générales de la conoventin cotllevce niaonatte susvisée ;

L'annexe n° 3 du 23 jiuin 1976 mdnfiaot les cuseals générales de la civnnteioon cecollivte ntolaiane susvisée.

.....

cileotcvle nnoiaalte de la troatsirmfoann des matières peiqsauts du 1er jelluit 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 jianver 1961, les donispitsois de l'avenant du 5 janvier 1977 mfnodait l'avenant du 18 mai 1976 à la civoonnetn clielvocte nnaioitale susvisée.

.....

ciclveolte nnatalioe de la trmnrsaotioafn des matières pslutaiqs du 1er jeilult 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 javeinr 1961, les dnitipoossis de l'avenant du 15 jiuin 1977 mndoait les cusales générales de la contenvion cliotvlece naitnoale susvisée.

.....

ccvtoleile nloanatie de la titoarfsrmanon des matières piluesaqs du 1er jilulet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 jievnar 1961, les diospitons de l'avenant du 18 arivl 1978 mfiionadt la cnovtonein cleivcolte ntlnaaioe susvisée.

.....

cloiteclve nniaatole de la toosmrtriafann des matières pqutiasles du 1er jilluet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 jaenivr 1961, les diiptiossons de l'avenant du 15 orcobte 1979 (huit annexes) midiafnt la coieotvnnn cetlivcole nilnaaote susvisée, suos réserve de l'application des dnoosisitips réglementaires ptnoart fitxioan du slraaie miuminm ioesrifftpesoenl de croissance.

# ARRÊTÉ du 1 décembre 1980

En vigueur en date du 30 déc. 1980

Articlé 1er

Snot rdneeus obealioitrgs puor tuos les eeylrumpo et tuos les tvluearalris compirs dnas le cmahp d'application de la cooenitvnn cteolvicile nalnoaite de la traonrsimfotan des matières plqsuetias du 1er jullet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 jenavir 1961, les

# ARRÊTÉ du 23 février 1981

En vigueur en date du 11 mars 1981

Ariclte 1er

Snot rduenes orbligeioats puor tuos les epoeumlrys et tuos les teruaralilvs cripmos dnas le cmahp d'application de la covneiotn cctillvoee nlaaionte de la trioaastfmronn des matières paeustliqs du 1er jleliut 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la

# ARRÊTÉ du 30 juillet 1981

En vigueur en date du 15 sept. 1981

Airclte 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eelroyumps et tuos les tuvierrallas cirmops dnas le champ d'application de la cioonvtnen cetvcliote nonaliate de la tstmaorraonfin des matières peiaulqtss du 1er jeuillt 1960, tel qu'il en résulte de l'article 1er de la convention, modifié par anvenats des 6 jienvar 1961 et 15 jiuin 1977, les dstpooiiniss de :

L'avenant " Serialas " du 2 airvl 1981 (une annexe) à la cieotvnon

# ARRÊTÉ du 25 janvier 1982

En vigueur en date du 23 févr. 1982

Ailcrte 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eurpylemos et tuos les tarlraivleus cpimors dnas le chmap d'application de la cvetonionn cveclloite nanitaole de la ttaionrasrfmn des matières paiuquestls du 1er jeliult 1960, tel qu'il en résulte de l'article 1er de la convention, modifié par aanvetns des 6 jvneiar 1961 et 15 jiuin 1977, les dionisoptsis de :

L'avenant du 8 smtpbeere 1981 mafioidnt les aentnavs " Ourvreis ", " Caoltloubaeers " et " Cdreas " de la cnvooeintn cvtilecloe

# ARRÊTÉ du 19 mars 1982

En vigueur en date du 20 avr. 1982

Aictrle 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les epymloerus et tuos les treilvulaas cmriops dnas le cmahp d'application de la conntovein coictllvee noilntaae de la tainoortrasfmn des matières peiasuqtls

ditpisinosos de :

L'avenant " Indemnité de fin de carrière " du 24 srtbepmee 1980 à la cvninteoon cioctlvee ninaloate susvisée ;

L'avenant " Seiaalrs " du 24 stmpreebe 1980 (une annexe) à la cvntioenon cvelclitoe noaiantle susvisée, suos réserve de l'application des dptoiniosiss réglementaires potanrt fxaiiotn du silarae muiminm iroiennoenresptsfl de croissance.

.....  
convention, modifié par aenatvns des 6 jveianr 1961 et 15 jiuin 1977, les dnsoiipsits de :

L'avenant " Siaalers " du 17 décembre 1980 (une annexe) à la citeoonnvn cttllvicoee naoltaine susvisée ;

L'avenant " Rémunération burte aullnnee mmuniim gaarnite " du 17 décembre 1980 à la cntieonvon cleotvlce nlanaoite susvisée.

.....  
coceltilve naatloine susvisée ;

L'accord du 2 airvl 1981 mдинoaft l'avenant " Cellroaoarubts " et complétant les cluases générales de la cenivtnoon ceovcillte nlaotnaie susvisée ;

L'accord du 2 arvil 1981 mfiaondit les cluases générales de la cvinootnen cceoiltlve nnotlaaie susvisée.

L'avenant " Srleaais " du 2 airvl 1981 est étendu suos réserve de l'application des diiinspotoss réglementaires paontrt fxioaitn du silaare mniiumm inteersefonnsproil de croissance.

.....  
susvisée ;

L'avenant du 8 setempbre 1981 modanfiit l'avenant du 1er jeuillt 1967 concrneat le psnreoneel rnelvaet de la crnootcsuitn et de l'installation de matériels ienrsuldtis en puisltaeqs à la conoevnitn cttllveoce susvisée.

Le paprhgraae c de l'article 13 (Indemnité de lemennieicct des collaborateurs) de l'avenant du 8 smpbetere 1981 minaidfot les avennats " Ourervis ", " Cualltorraoboes " et " Cdreas " est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jnaiver 1978 (art. 6 de l'accord annexé).

.....  
du 1er juleilt 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par aentanvs des 6 janeivr 1961 et 15 jiuin 1977, les dtiioipnisoss de l'avenant " Sariales " du 19 nombevre 1981 (un barème annexé) à la cvnietoonn cclvlitotee susvisée, suos réserve de l'application des diiitonssps réglementaires ptnorat fitxoian du saalire muimnm ienseenrnpoftiornsl de concosrasie et de l'article L. 212-5 du cdoo du travail.

## ARRÊTÉ du 5 novembre 1982

*En vigueur en date du 27 nov. 1982*

Aiclrt 1er

Snot reednus obligatoires, puor tuos les eyeopumrls et tuos les tvralirleaus cmorips dnas le cahmp d'application de la ctnoinevon ctocivevll nlaotniae de la tinfromrtoasan des matières pqetsailus

## ARRÊTÉ du 9 mai 1983

*En vigueur en date du 28 mai 1983*

Altrcie 1er

Snot ndeeus obligatoires, puor tuos les ermloepuys et tuos les salariés coipmrs dnas le chmap d'application de la ctonenivon clcetvilo nlaotanie de la tarsaoifrmnon des matières pailuseqts du 1er jileult 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par aaventns des 6 jevianr 1961 et 15 jiu

## ARRÊTÉ du 14 novembre 1983

*En vigueur en date du 22 nov. 1983*

Acitrle 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les ermeuoplys et tuos les salariés cimpros dnas le camhp d'application de la cvteoinonn cotielcvle nnaaiolte de la tnmroortfaasin des matières pusitqlaes du 1er jllueit 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la

## ARRÊTÉ du 22 février 1984

*En vigueur en date du 4 mars 1984*

Aicrtle 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eypmruoles et tuos les salariés cmporis dnas le cmhap d'application de la cnoevitnn cieclvlote ntaailnoe de la ttimaooofsarrnn des matières petasilqus

## ARRÊTÉ du 11 juillet 1984

*En vigueur en date du 21 juil. 1984*

Ailrcte 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les erelmopuys et tuos les salariés cpmrois dnas le camhp d'application de la cvtoetnnoin cilcevlote noaintale de la tatorfmsarnion des matières pauiqslets du 1er jelliut 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la

## ARRÊTÉ du 10 janvier 1985

*En vigueur en date du 18 janv. 1985*

Aictrle 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eeomyulprs et tuos les salariés cmirpos dnas le cahmp d'application de la cniotnevon ctocilvele noltaiae de la tfiaosrntmoran des matières pqetauisls du 1er jeuillt 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifiées par les anntveas du 6 jvianer 1961 et du 15

du 1er juelilt 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par aaventns des 6 jineavr 1961 et 15 jiu 1977, les dotnospiisis de l'avenant " Saelrais " du 2 mras 1982 (un barème annexé) à la cnovontein cllvieotce susvisée, suos réserve de l'application des dpniisoitsos réglementaires potnrat fitxioan du slariae miuminm de croissance.

.....  
1977, les dsstoipoiins de :

L'avenant du 24 février 1983 à la cvtoonenin clielcvote susvisée ;

L'avenant Salareis du 24 février 1983 (un barème annexé) à l'annexe II à la cteivnnoon coliectvle susvisée, suos réserve de l'application des diipsoiostns réglementaires ptonrat ftioaxin du sialrae miminm de croissance.

.....  
convention, modifié par les avantens des 6 jnevair 1961 et 15 jiu 1977, les ditpnisisoos de :

L'avenant du 1er février 1983 à la cvneontin cilteolvce susvisée poarntt création du Fdons natnoial d'assurance-formation puor la gsotien des congés ienuiilvdds de fratmioon (une anxene : statuts), à l'exclusion du pparagrhae b de l'article 6.

.....  
du 1er jluliet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par aannetvs des 6 jevianr 1961 et 15 jiu 1977, les dsnpiotsiios de l'avenant Slairaes du 3 nroevbme 1983 (un barème annexé) à l'annexe II à la civoentonn ctllvecoie susvisée, suos réserve de l'application des dtopsiisnos réglementaires pnoartt fixoitant du sialrae mmniuim de croissance.

.....  
convention, modifié par aeavnnts des 6 jevinar 1961 et 15 jiu 1977, les donoisipitss de :

L'avenant du 20 décembre 1983 à la cvtieoonnn civotellce susvisée pontrat création du Fonds ninaoatl d'assurance-formation puor la msie en oevrue de la fmaoitron cinoutne (deux annexes) à l'exclusion du prhagarpae b de l'article 6.

.....  
jiun 1977, les dnioositpiss de :

L'avenant du 6 nbrevome 1984 à la ceonvitnon cvloielcte susvisée ;

L'accord de sralaies du 6 nrevbome 1984 invtreneu dnas le cdare de la cnionovten colceltvie susvisée, suos réserve de l'application des dostisinopis réglementaires prnotat fitxaion du saarile muminim de croissance.

## ARRÊTÉ du 16 avril 1985

*En vigueur en date du 26 avr. 1985*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la

## ARRÊTÉ du 2 mai 1985

*En vigueur en date du 14 mai 1985*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

## ARRÊTÉ du 6 juin 1985

*En vigueur en date du 14 juin 1985*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention

## ARRÊTÉ du 6 mars 1986

*En vigueur en date du 15 mars 1986*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession des matières plastiques

## ARRÊTÉ du 23 avril 1987

*En vigueur en date du 5 mai 1987*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

## ARRÊTÉ du 4 mars 1988

*En vigueur en date du 17 mars 1988*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

## ARRÊTÉ du 20 juin 1988

*En vigueur en date du 30 juin 1988*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

convention, modifiée par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avenant du 9 janvier 1985 sur l'organisation de la cellule et de la gestion des fonds de formation et d'insertion des jeunes à la convention collective susvisée, à l'exclusion du paragraphe b de l'article 3.

Le cinquième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 980-3 du code du travail.

Le champ d'application de la convention collective des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifiée par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avenant du 1er novembre 1984 relatif au personnel d'encadrement à la convention collective susvisée.

modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de :

L'accord du 22 février 1985 sur la formation professionnelle continue dans le cadre de la convention collective susvisée ;

L'accord du 22 février 1985 portant création d'un annexe " Fatromion " à la convention collective susvisée.

du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifiée par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord de travail du 5 novembre 1985 relatif dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant notamment sur la salarisation de croissance.

Le champ d'application de la convention collective des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifiée par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 10 janvier 1987 relatif dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le champ d'application de la convention collective des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifiée par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord de travail du 9 novembre 1987 (un barème annexé) relatif dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le champ d'application de la convention collective des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifiée par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avenant du 11 mai 1987 tel que modifié par l'avenant du 21 mars 1988 à la convention collective susvisée.

## ARRÊTÉ du 6 mars 1989

*En vigueur en date du 17 mars 1989*

Art. 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifiée par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin

## ARRÊTÉ du 21 avril 1989

*En vigueur en date du 3 mai 1989*

Art. 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention

## ARRÊTÉ du 10 juin 1989

*En vigueur en date du 22 juin 1989*

Art. 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie des matières plastiques

## ARRÊTÉ du 29 janvier 1990

*En vigueur en date du 8 févr. 1990*

Art. 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention

## ARRÊTÉ du 9 août 1990

*En vigueur en date du 21 août 1990*

Art. 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention

## ARRÊTÉ du 23 janvier 1991

*En vigueur en date du 9 févr. 1991*

Art. 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention

## ARRÊTÉ du 1 février 1991

*En vigueur en date du 12 févr. 1991*

Art. 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

1977, les dispositions de :

- l'avenant du 22 novembre 1988 (art. 21 des dispositions générales) à la convention collective susvisée;

- l'accord de travail du 22 novembre 1988 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'accord de travail de croissance.

collective nationale de la métallurgie des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifiée par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord de travail d'orientation du 13 décembre 1988 sur les mesures des dispositions réglementaires prévues par l'accord de travail de croissance.

du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifiée par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avenant du 1er mars 1989 à l'accord de travail du 8 novembre 1989 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires prévues par l'accord de travail de croissance.

collective nationale de la métallurgie des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifiée par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord de travail du 1er novembre 1989 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires prévues par l'accord de travail de croissance.

collective nationale de la métallurgie des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifiée par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'annexe IV du 5 juin 1990 relative à la formation des membres des CSHCT (établissements de moins de 300 salariés) conclue dans le cadre de la convention collective susvisée.

collective nationale de la métallurgie des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifiée par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord de travail du 1er novembre 1990 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'accord de travail de croissance.

salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifiée par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord de travail du 10 octobre 1990

colncu dnas le carde de la ctvoenonin ccvetilole susvisée.

## **ARRÊTÉ du 29 juillet 1991**

*En vigueur en date du 7 août 1991*

Alricte 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les epluymeros et tuos les

## **ARRÊTÉ du 4 mars 1993**

*En vigueur en date du 18 mars 1993*

Acrilte 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les eouleyrps et tuos les salariés cmorips dnas le cmahp d'application de la cntioevonn

## **ARRÊTÉ du 26 mars 1993**

*En vigueur en date du 1 avr. 1993*

Atilrce 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eumrpolys et tuos les salariés cmipros dnas le camhp d'application de la cneonoivtn clceotivle noatnlaie de la tfsoinrtoarmn des matières psiuealtqs du 1er jlelult 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de lditae convention, modifié par annvteas des 6 jnevaiv 1961 et 15 jiu

## **ARRÊTÉ du 9 juin 1993**

*En vigueur en date du 16 juin 1993*

Airlcte 1er.

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eemolpyrus et tuos les salariés cmripis dnas le chmahp d'application de la ceionotvnn

## **ARRETE du 31 octobre 1994**

*En vigueur en date du 10 nov. 1994*

Art. 1er. - Snot rneueds obligatoires, puor tuos les emeyoprlus et tuos les salariés cpomirs dnas le cmahp d'application de la cnotinevon ceoilclvte ntaloniae de la tafroniomtrsan des matières patuisqels du 1er jilluet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ltadie convention, modifié par aevtnnas des 6 jaenivr 1961 et 15 jiu 1977, les dniosipstis de :

- l'accord-cadre du 25 mras 1993 et l'accord du 6 mai 1994 rflaties à l'affectation des fndos versés par les eirretnspes au titre de la fotmiraon en alternance, cuonlcs dnas le carde de la cinetvnon civellctoe susvisée ;

- l'accord du 6 mai 1994 rtealif à l'élaboration de cnaotrts régionaux d'objectifs, cnolcu dnas le cdrae de la cntoeniovn cvlletcoie susvisée ;

- l'accord du 30 jiu 1994 rleaitf aux cafctiertis de qlaufaucitoiin pnfeeslrloinoe (2 annexes) cnolcu dnas le cdrae de la conentvion ctclvleioe susvisée, à l'exclusion des mtos " Le fnnncetnmiooet des cteners de blain pdneant les évaluations des prérequis "

salariés cimpros dnas le cmahp d'application de la citeoonvnn cvoitllcee naoanilte de la tafmrrnasioton des matières pitaesulqs du 1er jelliut 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de lditae convention, modifié par atvnaens des 6 jaenivr 1961 et 15 jiu 1977, les doitsiosipns de l'accord du 15 mai 1991 cloncu dnas le crade de la cetnoivonn ciotevlcle susvisée.

coltelvcie naloatnie de la tarrifotmnsoan des matières puiqtsleas du 1er julelit 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de ltidae convention, modifié par aeavtnns des 6 jenaivr 1961 et 15 jiu 1977, les dpionitsosis des acodrcs n° 1 et 2 Fmoaortin psefllreosninoe du 26 ocrtobe 1992 cnluos dnas le cdrae de la cetnionvon cloilvtece susvisée.

1977, les dniiispstoos de l'accord du 17 décembre 1992 rlieatf aux cdears clncou dnas le cdrae de la cvnootienn cleovtllie susvisée.

La deuxième pshrae du deuxième alinéa du point c de l'article 5 est exclue de l'extension.

L'article 5 est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jeianvr 1978 (art.7 de l'accord annexé).

cetvlcolie naitlaone de la titnroramafson des matières pseqtlais du 1er jlelult 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de laidte convention, modifié par antenavs des 6 jaienvr 1961 et 15 jiu 1977, les dinoioisptss de l'accord Siaaerls du 17 décembre 1992 (deux barèmes) clncou dnas le cdare de la connvtioen ciclltoeve susvisée.

friaungt à l'article VII (Financement).

Les dinpitosois de l'article VII (Financement) de l'accord du 30 jiu 1994 relatif aux ctiretcaifs de qiicifloautan pleolrnsifoense snot étendues suos réserve de l'application des alecirts L. 900-2 et R. 950-4 du cdoe du travail.

Art. 2. - L'extension des eetffs et snaioctns des aocdracs susvisés est fiatae à dtear de la ptuaicbilon du présent arrêté puor la durée rtsenat à coirur et aux cnnioitods prévues par la ctveinoonn précitée.

Art. 3. - Le dreucteur des riotlenas du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrual oceififl de la République française.

Nota. - Le txttee des aocdracs susvisés a été publié au Btueilln ofiiefcl du ministère, fseccluais Cnvitnoenos clolveectis n° 93-19 en dtae du 10 jleliut 1993, au pircx de 35 F, n° 94-27 du 28 août 1994 et n° 94-30 en dtae du 3 stebmerpe 1994 au pircx de 36 F, deiosnibpls à la Decirtoin des Jaounrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15.



## ARRETE du 8 février 1995

*En vigueur en date du 18 févr. 1995*

Art. 1er. -

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les epremoulys et tuos les salariés corimps dnas le cahmp d'application de la cvninoeton clvteiocle nnaïtloae de la tmfrotnasaïorn des matières pteqilsaus du 1er jëlilut 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ltadie convention, modifié par les avntaens des 6 javienr 1961 et 15 jiuin 1977, les dnioposiitss de :

- l'accord du 26 ocrbote 1994 rieltaf à l'Observatoire natoanil pirirtaae des métiers et des epmilos de la plasturgie, coclnu dnas le cdare de la cneoovtinn cllvcieote susvisée ;

- l'avenant n° 1 du 26 obctore 1994 à l'accord du 30 jiuin 1994 reailtf aux ctcaefiirts de qtaïiciufoaln pilenefnrlose ccolnu dnas

## ARRETE du 19 juin 1995

*En vigueur en date du 29 juin 1995*

Art. 1er. -

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eomyelprus et tuos les salariés coprims dnas le cmhap d'application de la cvnitonoen cectlovlie naiotnale de la traonmotafisn des matières psqeatlus du 1er jilileut 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ltaïe convention, modifié par ananetvs des 6 jienvar 1961 et 15 jiuin 1977, les dnistposiios de l'accord du 14 décembre 1994 rlaïetf aux srleaias cncolu dnas le cdrae de la cotvneoin clilevctoe susvisée, suos réserve de l'application des dnoïossipits réglementaires pnaotrt foatxiin du sliraae miuinmm de croissance.

## ARRETE du 30 novembre 1995

*En vigueur en date du 19 déc. 1995*

Arilcte 1er

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les eleyprumos et tuos les salariés cmirpos dnas le cmhap d'application de la cvnitenon covielltce noaniatle de la ttrnmisarofaoan des matières patuiesqls du 1er jliuelt 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de lditae convention, modifié par atnaevns des 6 jnveiar 1961 et 15 jiuin 1977, à l'exclusion de la fitibaoarcn de classeurs, chemises, aïtclers de soitiasnaïgn et d'organisation et atliers soralceis et de berauu en matières plastiques, les dtpsiooisins de :

- l'accord du 14 décembre 1994 rtiealf au cptaïal tmpes de foairotmn cnoclu dnas le carde de la conoteinvn ceolvcltie susvisée.

Les dsiopisinots du deenrir alinéa de l'article 4 snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 932-1 du cdoe du tivraal ;

le cadre de la cotovneoin cvitlcleo susvisée.

Art. 2. -

L'extension des eeffts et scnoians des accrods susvisés est ftiae à deatr de la pbociutilan du présent arrêté puor la durée raentst à curoir et aux coninidtos prévues par la cotinonevn précitée.

Art. 3. -

Le dtuieecrr des rteonlais du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrual oeïifcl de la République française.

Nota. - Le tetxe des adorccs susvisés a été publié au Bliuteln ofcieïfl du ministère, flucscïae Cvenontnios coïelvltecs n° 94-49 en dtae du 17 jniaevr 1995, dboïplins à la Diiteorcn des Jnouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pïrx de 36 F.

Art. 2. -

L'extension des etffes et saonticns de l'accord susvisé est ftaïe à dtear de la piuliboatcn du présent arrêté puor la durée rsetnat à coïrur et aux ctoidinns prévues par l'accord précité.

Art. 3. -

Le dituercer des raïoentls du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal oïcieïfl de la République française.

Nota. - Le ttxee des aorccds susvisés a été publié au Belluitn ofïiciel du ministère, fuscalice Cvoennniots clveotilecs n° 95-02 en dtae du 17 février 1995, dipnoisbe à la Dtcioïern des Joaruunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Praï Cedex 15, au pïrx de 37 F.

- l'avenant n° 2 du 14 décembre 1994 à l'accord du 22 février 1985 raleïf aux ocïbtjefs et aux mneoyis de la farotmion professionnelle, clocnu dnas le crade de la cevnoïotnn cilecvtlloe susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 964-1-1 du cdoe du tivraal ;

- l'avenant n° 1 du 14 décembre 1994 à l'accord du 13 décembre 1988 rletiaf aux moneys des foamrntois poflelnniseroses ctuïoenns et alternées, colncu dnas le carde de la cteovnnin cietvlcole susvisée ;

- l'accord du 9 février 1995 poatrt création de l'organisme prataïrie culetleo agrée Pïfalatsf conclü dnas le cdrae de la cïotnvonon cvltocïe susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa du pinot 2 de l'article 11.

Le pinot 2 de l'article 9 est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 964-1-1 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du point 2 (1°) de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 920-1 du code du travail.

Le premier alinéa du point 2 (2°) de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-13 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par l'accord en ce qui concerne l'accord relatif au capital temps de formation, par la convention

## ARRETE du 15 avril 1996

*En vigueur en date du 25 avr. 1996*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifiée par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, à l'exclusion de la fonderie de classeurs, chemises, articles de mobilier et d'organisation et articles de bureau et de bureau en matières plastiques, les dispositions de l'accord du 31 janvier 1996 (Salaires) concernent le cadre de la convention collective susvisée.

Le point 4 de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de

## ARRETE du 12 août 1996

*En vigueur en date du 24 août 1996*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifiée par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, à l'exclusion de la fonderie de classeurs, chemises, articles de mobilier et d'organisation et articles de bureau et de bureau en matières plastiques, les dispositions de l'accord du 13 octobre 1995 (Durée et aménagement du temps de travail), modifié par l'avenant n° 1 du 31 janvier 1996, concernent le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du deuxième point du paragraphe 2 de l'article 2 du chapitre III ;

- des termes : " et l'heure normale ne peut être supérieure au cours d'une même année au quart de la durée annuelle prévue au contrat " figurant au paragraphe 3 de l'article 3 du chapitre III.

Le premier sous-paragraphe du paragraphe 7 de l'article 1er du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L.

212-8-4 du code du travail.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Cotneinnois cielleotlcs n° 95-18 en date du 24 juin 1995 et n° 95-19 en date du 30 juin 1995, disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cvetoninnos cletloives n° 96-9 en date du 6 avril 1996, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

212-8-4 du code du travail.

Le deuxième sous-paragraphe du paragraphe 3 de l'article 2 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

Le deuxième sous-paragraphe du paragraphe 3 de l'article 3 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

Le deuxième sous-paragraphe du paragraphe 3 de l'article 4 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

Le deuxième alinéa du chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Le paragraphe 5 de l'article 3 du chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 351-25 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 2 du chapitre IV est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-5-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'accord modifié susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée ratesnt à criour et aux conditions prévues par ledit accord modifié.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

## **ARRETE du 11 août 1997**

*En vigueur en date du 26 août 1997*

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés cpmros dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, à l'exclusion de la fabrication de classeurs, chemises, articles de stirofoam et d'organisation et articles en matière de baueru en matières plastiques, les dispositions de l'accord du 28 janvier 1997 portant sur le salaire minimum national professionnel et la rémunération annuelle globale dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de

## **ARRETE du 7 octobre 1997**

*En vigueur en date du 21 oct. 1997*

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés cpmros dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, à l'exclusion de la fabrication de classeurs, chemises, articles de stirofoam et d'organisation et articles en matière de baueru en matières plastiques, les dispositions de l'avenant n° 1 du 12 juin 1997 à l'accord du 14 décembre 1994 relatif au contrat de travail de formation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 5 février 1999**

*En vigueur en date du 16 févr. 1999*

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés cpmros dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 10 novembre 1998 (Salaires minima mensuels) conclu dans le cadre de la convention

française.

Nota. - Le texte de l'accord modifié susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuillets Cveotonnns ctllleiovc n° 95-49 en date du 13 janvier 1996 (pour l'accord) et n° 96-09 en date du 6 avril 1996 (pour l'avenant), dans le Journal officiel des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

croissance.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée ratesnt à criour et aux conditions prévues par la convention collective susvisée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuillets Coitvnonnes cetiovelcls n° 97-08 en date du 28 mars 1997, dans le Journal officiel des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée ratesnt à criour et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuillets Cnootinevs cvecileotls n° 97-29 en date du 27 août 1997, dans le Journal officiel des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée ratesnt à criour et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## ARRETE du 29 mars 1999

*En vigueur en date du 9 avr. 1999*

Article 1er

Sont redonnés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie des métaux et alliages du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifiée par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 10 novembre 1998 (Capital de travail de formation) ci-après dénommées, à l'exclusion :

- des termes : " être titulaire d'un contrat à durée indéterminée " figurant au paragraphe 1 de l'article 6 ;

- de la phrase : " Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 1998 ", au premier alinéa de l'article 11.

## ARRETE du 19 octobre 1999

*En vigueur en date du 31 oct. 1999*

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie des métaux et alliages du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifiée par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de :

- l'accord du 24 juin 1999 (1 annexe) relatif aux contrats d'objectifs, ci-après dénommées, à l'exclusion ;

- l'accord du 24 juin 1999 (2 annexes) relatif au développement de l'insertion professionnelle des jeunes, ci-après dénommées, à l'exclusion.

## ARRETE du 5 janvier 2001

*En vigueur en date du 11 janv. 2001*

Art. 1er. - Sont redonnés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifiée par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 17 octobre 2000 relatif à l'organisation et à la durée du travail ci-après dénommées, à l'exclusion de :

- la 2e phrase du 4e alinéa de l'article 3-4 (réduction de la durée du travail sous forme de jours ou de demi-journées de repos sur

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, ci-après dénommé, sous le n° 98-52 en date du 5 février 1999, ci-après dénommé, à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, ci-après dénommé, sous le n° 98-50 en date du 22 janvier 1999, ci-après dénommé, à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

Article 2

L'extension des effets et dispositions des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Journal officiel du ministère, ci-après dénommé, sous le n° 99-28 en date du 20 août 1999 (pour l'accord relatif aux contrats d'objectifs) et n° 99-29 en date du 27 août 1999 (pour l'accord relatif au développement de l'insertion professionnelle des jeunes), ci-après dénommés, à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

l'année) ;

- les termes " et aux atouts de maîtrise et techniques " du 1er alinéa de l'article 6 (forfait annuel sur une référence harroie des personnels non cadres) ;

- le 6e alinéa de l'article 6 susmentionné ;

- les termes " dans la mesure du possible " du 1er alinéa de l'article 7-2 (prise des congés payés) ;

- le 5e alinéa de l'article 9-3 (répartition de la durée du travail) ;

- l'article 9-4 (heures complémentaires).

Le deuxième alinéa de l'article 3-4 (réduction de la durée du travail sous forme de jours ou de demi-journées de repos sur l'année) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 6<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail selon lesquelles une partie des jours de repos issus d'une réduction de la durée effective du travail, initialement sur l'initiative du salarié, peuvent être affectés au compte épargne-temps des salariés.

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 3-5-1 (modulation - principe) est étendu sous réserve de l'application du 1<sup>er</sup> et du 4<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui précise que lorsqu'il s'agit de heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle de travail calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle, si elle est inférieure, diminuée des heures de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.

La 2<sup>e</sup> phrase du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 3-5-3 (modulation - pigmentation indicative) est étendue sous réserve qu'en application des dispositions du 9<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée.

L'article 3-5-4 (modulation - délai de prévenance des camions d'horaire) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du 7<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les caractéristiques particulières de l'activité en fonction de la réduction du délai de prévenance et les dispositions prévues dans ce cas au bénéfice des salariés.

L'article 4-1 (heures supplémentaires - décompte) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le 2<sup>e</sup> point de l'article 4-1 (susmentionné) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9-I du code du travail qui précise que lorsqu'il s'agit de heures supplémentaires effectuées au-delà de 39 heures par semaine.

Les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> points de l'article 4-1 (susmentionné) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du 2<sup>e</sup> et du premier alinéa de l'article L. 212-7-1 du code du travail qui prévoient que lorsque sont organisés des cycles de travail, dont la durée est limitée à quelques semaines, sont considérées comme des heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de 35 heures par semaine calculées sur la durée du cycle.

Le dernier point de l'article 4-1 (susmentionné) est étendu sous réserve :

- d'une part, de l'application du 4<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 212-8 du

code du travail qui précise que lorsqu'il s'agit de heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle de travail calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure diminuée des heures de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail ;

- d'autre part, de l'application du point II de l'article L. 212-9 du code du travail qui précise que lorsqu'il s'agit de heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause de 1 600 heures, ainsi que les heures effectuées au-delà de 39 heures ou d'un plafond inférieur fixé conventionnellement.

L'article 5-4 (forfait annuel sur la base d'une référence horaire) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 du code du travail, qui dévolue aux seuls cadres au sens des conventions collectives de branches, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée, le bénéfice des cotisations d'assurance sociale de retraite sur l'année.

L'article 5-5 (forfait reposant sur un décompte annuel en journées) est étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 212-15-3-III du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise :

- définit les catégories de salariés concernés par la convention de travail de forfait en jours pour l'ensemble de la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans leur emploi du temps ;

- prévoit les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées ;

- détermine les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire.

L'article 6 (forfait annuel sur une référence horaire des personnes non cadres) est étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 212-15-3-II, 2<sup>e</sup> alinéa, du code du travail, le forfait annuel sur une référence horaire ne soit réservé qu'aux salariés itinérants non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le 6<sup>e</sup> alinéa de l'article 6 (susmentionné) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 212-21 à D. 212-24 du code du travail.

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 7-2 (prise des congés payés) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 223-9 du code du travail un accord de branche complémentaire étendu ou un accord d'entreprise fixe :

- les modalités de rémunération des congés payés reportés ;
- les cas précis et étendus de report ;
- les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués.

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 7-2 (susmentionné) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-9 du code du travail qui ne prévoit la possibilité de report des congés payés au-delà du cadre annuel que pour les dispositions de réduction du temps de travail sur une base annuelle.

Le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 8 (réduction de la durée du travail et cotisation salariale) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

La 1<sup>re</sup> phrase du premier alinéa de l'article 9-2 (temps partiel - définition) est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail qui précise les modalités obligatoires qui doivent frapper sur le contrat de travail des salariés à temps partiel.

La 2<sup>e</sup> phrase du premier alinéa de l'article 9-2 (susmentionné) est étendue sous réserve :

- de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail qui précise les modalités devant figurer sur le contrat de travail des salariés à temps partiel modulé ;
- qu'en l'absence des dispositions du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 212-4-6 du code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise les modalités obligatoires situées à l'organisation du recours au temps partiel modulé :

## ARRETE du 22 février 2001

*En vigueur en date du 7 mars 2001*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie des matières pulvérisées du 1<sup>er</sup> juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1<sup>er</sup> de l'acte de convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 13 décembre 2000 (capital de formation) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

- les catégories de salariés concernés ;
- les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ;
- la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;
- la durée minimale de travail par jour travaillé ;
- les modalités à l'intérieur desquelles la durée de travail peut varier ;
- les conditions et les délais dans lesquelles les salariés de travail sont notifiés par écrit au salarié ;
- de l'application des dispositions du 4<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 212-4-6 du code du travail qui ne prévoit pas le recours aux heures complémentaires en cas de temps partiel modulé.

L'article 11 (entreprises de moins de 20 salariés) est étendu, s'agissant du volet défensif, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3-V modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 en vertu de laquelle le bénéfice de l'aide individuelle est subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Art. 2. - L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à défaut de la conclusion du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro Cvinnotes cleitvles n° 2000/44 en date du 30 novembre 2000, diffusé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 46 F (7,01 Euro).

### Article 2

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à défaut de la conclusion du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro Ctoenvnos cclleviotes n° 2000/52 en date du 25 janvier 2001, diffusé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

## ARRETE du 17 avril 2001

*En vigueur en date du 27 avr. 2001*

Alirtce 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les elyeurmpos et tuos les salariés ciproms dnas le chmap d'application de la cneovnton cvelcltoie ninlatoae de la tomtfnaoasirn des matières plutesiqas du 1er jleliut 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de l'dtaie convention, modifié par atneavns des 6 jivnear 1961 et 15 jiun 1977, les ditoopisnss de l'avenant n° 1 du 13 décembre 2000 poanrtt miidatcoiofn de cteniares dsoitiposns de l'accord du 9 février 1995 susvisé.

Atcilre 2

## ARRETE du 28 mars 2003

*En vigueur en date du 28 mars 2003*

Atlicre 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les elrepuyoms et tuos les salariés crpioms dnas le cmhap d'application de la cnovetoinn ciolvtlece naatinole de la ttiaanrrsmoofn des matières peitaqlsus du 1er jlielut 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ltidae convention, modifié par les aeavnnts des 6 jvnear 1961 et 15 jiun 1977, les dtpinisoosis de l'accord du 28 mai 2002 (travail de nuit) cconlu dnas le cdrae de la cnoiovtenn cvtloceile susvisée, à l'exclusion de la dernière pshare du deuxième alinéa de l'article 3.2 (durée mamaixe de tiaarvl du tialavlurer de nuit) : " En cas de surcroît prévisible d'activité aevc un délai de prévenance de 7 jurois ouvrables. ", comme crioatnre aux dopitosinsis de l'article R. 213-2 du cdoe du travail.

## ARRETE du 2 juin 2003

*En vigueur en date du 11 juin 2003*

Aitrlce 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les epeourylms et tuos les salariés cmproms dnas le chmap d'application de la contenvoin cvlteiolce noatnilae de la ttsomroranfan des matières pealqsiuts du 1er juelilt 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de latide convention, modifié par les avanetns des 6 jieavn 1961 et 15 jiun 1977, les disinpsoois de l'accord du 3 février 2003 (avis de la cosomimsin piritraae niolanate d'interprétation sur l'organisation du travail) colcnu dnas le cadre de la coniovetnn cvltloecie susvisée.

## ARRETE du 7 mai 2004

*En vigueur en date du 18 mai 2004*

Acriltie 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eromyuepls et tuos les salariés ciproms dnas le chmap d'application de la covnnioetn cltivolece nlantaoie de la tfarnnamisootn des matières paisluteqs

L'extension des efftes et satcinons de l'avenant susvisé est faite à daetr de la piatcbuoiln du présent arrêté puor la durée rnséatt à ciorur et aux ciiodntns prévues par ldiet avenant.

Aticlr 3

Le diuercetr des rltiaeons du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanrol oiecffil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Betullin oefciifl du ministère, fclucaie Cotvnninoes cocletilevs n° 2001/03 en dtae du 16 février 2001, dbnoilipse à la Deicriton des Junaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

Airtlce 2

L'extension des efftes et sotnancis de l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la poiabicultn du présent arrêté puor la durée rtanest à coruir et aux cioidtnons prévues par ldiet accord.

Aticlr 3

Le dtucrer des rtioeanls du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul oifficel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Blltuein oiefficl du ministère, flicsuace cnvetioonns cltoeilvecs n° 2002/28 en dtae du 10 août 2002, diloipsbne à la Dortceiin des Jruuanox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

Acitlr 2

L'extension des efftes et stocinans de l'accord susvisé est fiatae à dtear de la ptiobcauiln du présent arrêté puor la durée ranestt à coriur et aux cniidoonts prévues par ldeit accord.

Aitcrle 3

Le deuetircr des roatnleis du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oficeifl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Buetilln oicffeil du ministère, fsiccuale cteonoinnvs cllovitcees n° 2003/20, dspibolnie à la Drticion des Juunoarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 7,23 Euros.

du 1er juelilt 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de laidte convention, modifié par les aevantns des 6 jvniaer 1961 et 15 jiun 1977, les dstosoiniips de l'avenant n° 1 du 10 décembre 2003 à l'accord du 13 décembre 2000 rlietaf au caipatl tpems formation.

Acrtile 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée en vigueur et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du

## **ARRETE du 16 juillet 2004**

*En vigueur étendu en date du 28 juil. 2004*

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifiée par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avis d'interprétation du 20 avril 2004 de l'article 29 bis relatif à l'indemnité de départ à la retraite de la convention collective susvisée.

Article 2

## **ARRETE du 26 octobre 2004**

*En vigueur en date du 9 nov. 2004*

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifiée par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 12 mai 2004 relatif à l'ingénierie de formation conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-4 du code du travail relatives à l'affectation des ressources des organismes cleo-outils partenaires

## **ARRETE du 4 avril 2005**

*En vigueur en date du 14 avr. 2005*

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifiée par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de :

- l'accord du 16 décembre 2004 relatif aux conditions de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 16 décembre 2004 relatif aux conditions de travail conclu dans le

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, plus précisément dans le Bulletin officiel n° 2004/02, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

L'extension des effets et sanctions de l'avis susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée en vigueur et aux conditions prévues par ledit avis.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avis susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, plus précisément dans le Bulletin officiel n° 2004/23, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

des fonds de la firme sont pleins et continus.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée en vigueur et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, plus précisément dans le Bulletin officiel n° 2004/22, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

cadre de la convention susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée en vigueur et aux conditions prévues par ledits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, plus précisément dans le Bulletin officiel n° 2005/4,



## ARRETE du 28 juin 2005

*En vigueur en date du 8 juil. 2005*

Alitcre 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eoyrmpues et tuos les salariés cmrpois dnas le camhp d'application de la coenotnivn ccloveltie nntiaolae de la trtimosrofanan des matières psqliueats du 1er jleiult 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de latide convention, modifié par les aanntevs des 6 jvniaer 1961 et 15 jiun 1977, les doipsoniitss de :

- l'accord du 24 nmeobrve 2004 reil taf à la foiaomtrn pnlonlfreesise tuot au lnog de la vie cconlu dnas le cdare de la cntoevnoin cvleliecte susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article 7 (Le dorit ieinudvidl à la formation) du trite 2 cmmeo étant crtniorae à l'article L. 933-1 du cdoe du tairval ;

- le pmerier alinéa de l'article 5 (Le paln de formation) du tirte 2 est étendu suos réserve de l'application des donisiipotss de l'article L. 951-2 du cdoe du taivral qui liimentt les dépenses iaplebmuts sur la ptaiiopiarctn au développement de la fomraiton pefsnroensilloe cntuoinne aux seuls frais de formation, à la rémunération et à l'allocation de framooitn ;

## ARRETE du 28 mars 2006

*En vigueur en date du 7 avr. 2006*

Ailtrce 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eomlerpyus et tuos les salariés cpmrois dnas le cahmp d'application de la coienvtnon cltvcoleie noailntae de la ttrainmrofsoan des matières petsuiqlas du 1er jeuillt 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladtie convention, modifié par les avnetans du 6 javneir 1961 et du 15 jiun 1977, les dnostoiipsis de l'accord du 17 jiun 2005, rilteaf à l'adaptation des aevnatns de la cvnnieootn cvoieltllce nationale, cnoclu dnas le crdae de la cnniveton clivecotle nntaoliae susvisée.

## ARRETE du 28 juin 2006

*En vigueur en date du 26 juil. 2006*

Acrtlie 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les elumeyhors et tuos les salariés coripms dnas le cmhap d'application de la cinvoenotn coiletlvce ntlionaae de la tmiaftorsnoran des matières paletsuqis du 1er jlliuet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de liatde convention, modifié par les aavntens des 6 jjevanr 1961 et 15 jiun 1977, les dinotisisops de l'accord du 19 jenvair 2006, rtleiaf aux sriaeals minima, cnclou dnas le carde de la ctnevonion cocivllete ntanliaoe susvisée.

- le dix-septième alinéa de l'article 7 (Le dirot iddvieniul à la formation) est étendu suos réserve de l'application des dtisoipiosns de l'article L. 933-4 du cdoe du tiavarl qui limtinet les dépenses iamlubptes sur la ppcaitoitrian au développement de la fmotoiran plfireesnoosle cniontue au mtonat de l'allocation de faoimotr et aux frais de froamioth consdraopent aux dtoirs ouverts.

Aclrite 2

L'extension des efetfs et snctaois de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la puctobilain du présent arrêté puor la durée resnatt à criur et aux codioinnts prévues par lidet accord.

Acitlre 3

Le dreuetcir des rlienatos du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul oecfiifl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Btueiln oiiefcfl du ministère, fsculacie cvnnoentis cctleielvos n° 2004/53, dpinlisboe à la Drecoitn des Jrnuaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

Alirtce 2

L'extension des etfefts et santnoics de l'accord susvisé est fitae à dtear de la pcabiltuoin du présent arrêté puor la durée rsantet à cuorir et aux cintoinods prévues par ldiet accord.

Arctile 3

Le deucetrir des ronailtes du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul offciiel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Biueltn ocifiel du ministère, faucisclre conenvintos ctocielclvs n° 2005/31, dbipislnoe à la Dorceitin des Juouarnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 7,50 euros.

Aitrcle 2

L'extension des eeffes et scntniaos de l'accord susvisé est ftiae à dater de la pcaltioibiu du présent arrêté puor la durée rneastt à ciuror et aux cotndiinos prévues par lidet accord.

Ailrtce 3

Le dreiucter des rliaetons du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl oiceffil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bltulien ofecfiifl du ministère, fucacsile cioeonntvns ceotilvelcs n° 2006/10, dpbnlosiie à la Deoticirn des Jnouarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 7,61 euros.

## ARRETE du 12 juillet 2006

En vigueur en date du 27 juil. 2006

Article 1er

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la tarification des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention collective nationale, modifiée par les annexes des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avenant n° 2 du 30 novembre 2005 à l'accord du 9 février 1995, portant création de l'organisme paritaire collectif agréé de la plastification, en ce qui concerne le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 3, de même alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions du b et du premier alinéa de l'article R. 964-4 du

## ARRETE du 20 octobre 2006

En vigueur en date du 1 nov. 2006

Article 1er

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la tarification des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifiée par les annexes des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avenant n° 1 du 30 novembre 2005 à l'accord du 26 octobre 1994, relatif à l'Observatoire national de l'industrie des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie, en ce qui concerne le cadre de la convention collective susvisée.

## ARRETE du 14 décembre 2006

En vigueur en date du 29 déc. 2006

Article 1er

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la tarification des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifiée par les annexes du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 12 juillet 2006, modifié par l'avenant n° 1 des accords du 16 décembre 2004 sur les conditions de travail et les salaires et l'accord du 19 janvier 2006, en ce qui concerne le cadre de la convention collective susvisée.

Les articles 3 et 4 sont étendus sous réserve de l'application du

cadre de travail.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule concernant les conventions n° 2006/6, déposée à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule concernant les conventions n° 2006/6, déposée à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule concernant les conventions n° 2006/36, déposée à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292)

JORF n°0044 du 21 février 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 12 décembre 2017 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/5, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292)

JORF n°0303 du 31 décembre 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960, les dispositions de l'accord du 22 novembre 2017 visant à faciliter le développement de don de jours pour les aidants, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/3, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960, les dispositions de l'accord du 5 juillet 2019 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Le 3e alinéa de l'article 30 de la convention collective nationale de la plasturgie, tel que modifié par l'article 2 du présent accord, et le dernier alinéa de l'article 3 du présent accord sont étendus sous réserve du respect des articles L. 2232-8 L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

Le 3e alinéa du a de l'article 3 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/37 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant et d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292)**

**JORF n°0311 du 24 décembre 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960, les stipulations de :

- l'avenant du 28 mai 2020 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 28 mai 2020 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

La grille prévue à l'article 3-1-1 de l'accord est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

- l'avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite, à la convention collective susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du

ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/27, 2020/28 et 2020/32, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 11 mars 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292)**

**JORF n°0074 du 27 mars 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960, les stipulations de l'accord du 18 décembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 5e alinéa du 7° de l'article 3 est étendu sous réserve que le temps de formation ne soit pas comptabilisé dans le taux d'activité, et soit réalisé sur le temps d'inactivité, conformément à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/4, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 23 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292)**

**JORF n°0176 du 31 juillet 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960, les stipulations de l'avenant n°3 du 16 octobre 2019 à l'accord du 20 juin 2012 relatif au financement et fonctionnement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective

susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect de l'arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un accord constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel OPCO 2I.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 23 juillet 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n°2020/2, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# **Arrêté du 29 juillet 2021 modifiant l'arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292)**

**JORF n°0180 du 5 août 2021**

## Article 1

Au 3e alinéa de l'arrêté du 6 novembre 2020 précité, les mots : « Le 3e alinéa du a de l'article 3 » sont remplacés par les mots : « Le 3e alinéa du a du 3° de l'article 30 de la convention collective nationale de la plasturgie, tel que modifié par l'article 2 du présent accord »

## Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).