

Synthèse CCN Plasturgie

Section 1 : Champ d'application

1 Champ d'application professionnel

1° En référence à la nomenclature Insee de 1959

Entreprises dont l'activité principale relève des numéros suivants (à l'exclusion des fabricants d'isolants électriques) :

- 611 : fabrication d'objets moulés en matières plastiques (non stratifiées),
- 612 : fabrication de produits en matières plastiques stratifiées (sauf option pour la CC de la chimie ou de la métallurgie),
- 613-2 : fabrication de matières plastiques cellulaires, fabrication par prégonflage, etc.,
- 614 : fabrication par extrusion, coulage ou autre procédé de feuilles, tubes et profilés à base de matières thermoplastiques ou similaires à l'exclusion de la fabrication de feuilles de polyéthylène,
- 615 : transformation de feuilles ou de films (sauf polyéthylène),
- 616 : production de feuilles, films, tubes, profilés à base de matières thermoplastiques ou similaires avec transformation (sauf polyéthylène),
- 617 : usinages et assemblages de produits en matières plastiques.

2° En référence à la nomenclature Insee de 1993

(Accord du 28-1-97 non étendu applicable à compter de son extension)

Entreprises dont l'activité principale est la transformation des matières plastiques quelles que soient les techniques utilisées depuis la préparation des mélanges de matières plastiques, colorées ou non, jusqu'à la fabrication de produits finis et répertoriées sous les codes NAF suivants :

- codes du groupe 25-2 :

25-2 A : fabrication de plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques,

25-2 C : fabrication d'emballages en matières plastiques,

25-2 E : fabrication d'éléments en matières plastiques pour la construction,

25-2 G : fabrication d'articles divers en matières plastiques à l'exclusion de la fabrication, production et transformation de feuilles de polyéthylène et de la fabrication d'isolants électriques,

25-2 H : fabrication de pièces techniques en matières plastiques.

- autres codes pour lesquels seules sont concernées les activités expressément visées ci-après :

19-3 Z : fabrication de chaussures en matières plastiques (activité non visée jusqu'à présent),

36-1 A, 36-1 C, 36-1 E, 36-1 G, 36-1 H, 36-1 J : fabrication de meubles en matières plastiques,

36-5 Z : fabrication de jeux et jouets en matières plastiques,

25-2 G : fabrication d'articles pour bureau : classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques (activité commune avec la CCN des fabriques d'articles de papeterie : l'entreprise applique la CC qu'elle appliquait avant l'accord, les nouvelles entreprises optent pour la CC de leur choix).

NB : peuvent aussi être concernés, bien que non expressément mentionnés dans l'accord, les codes suivants : 36-4 Z (fabrication d'articles de sport : pour les bassins en matières plastiques pour piscines et pataugeoires) et 36-1 M (fabrication de matelas : pour les matelas de mousse).

Art. 1 modifié par accord du 28-1-97 non étendu

2 Champ d'application territorial Territoire métropolitain.

Art. 1

Section 2 : Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail Contrat écrit devant comporter les mentions obligatoires prévues par la CC, et notamment la durée de la période d'essai.

Art. 9 Avenant « cadres » du 17-12-92 étendu par arrêté du 26-3-93, JO 2-4-93, art. 2

4 Période d'essai

1° Epreuve préliminaire pour les collaborateurs :

2 jours maximum non constitutif d'un engagement ferme, mais indemnisés sur la base du salaire minimum de la catégorie à laquelle postule le salarié.

2° Période d'essai

a) Durées

Catégorie	Durée initiale	Renouvellement	Durée maximale
Collaborateurs :			
- coeff. 700 et 710	1 mois	-	1 mois
- coeff. 720 à 750 inclus	2 mois	-	2 mois
- coeff. 800 à 830 inclus	3 mois	-	3 mois
Cadres :			
- coeff. 900	4 mois	-	4 mois
- coeff. 910 à 940	4 mois	2 mois	6 mois

En cas d'embauche dans les 6 mois suivant l'issue du stage de fin d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai dans les conditions légales.

en cas d'absence du salarié pendant la période d'essai, notamment un jour férié, il y a lieu de décaler d'autant la date de fin de cette dernière.

b) Préavis pendant essai :

- rupture du contrat par l'employeur après 1 mois de présence effective pour un collaborateur (4 mois de présence effective pour un cadre) : dès la signification de la rupture (sous réserve du respect du délai de prévenance légal) ;
- rupture du contrat par le salarié : dispense du respect du délai légal de prévenance.

Avenant « collaborateurs », art. 2 et art. 3 modifié par accord du 5-12-2012 étendu par arrêté du 26-6-2013, JO 4-7-2013, applicable à compter du 30-1-2013 (lendemain de son dépôt) Avenant « cadres », art. 3 modifié par accord du 5-12-2012 étendu par arrêté du 26-6-2013, JO 4-7-2013, applicable à compter du 30-1-2013 (lendemain de son dépôt)

5 Préavis

NB : l'article 29 bis de la CCN qui traite notamment des préavis de départ et de mise à la retraite a été modifié par un avenant du 25-10-2018 non étendu applicable, à compter du 13-2-2019 (lendemain de son dépôt), aux seules entreprises adhérentes de la fédération de la plasturgie et des composites, unique organisation patronale signataire de l'avenant. Toutefois, cette fédération a, par lettre du 5-4-2019 (déposée le 25-4-2019), dénoncé l'avenant du 25-10-2018, cette dénonciation ayant pris effet le 25-7-2019. A la fin de délai de survie, les dispositions issues de l'avenant du 25-10-2018 non étendu ont cessé de s'appliquer.

1° Durée

Catégories	Démission [/départ volontaire à la retraite (1)] Termes supprimés (Avenant du 2-7-2020 non étendu).]	Licenciement, mise à la retraite (2) Selon la jurisprudence, application du préavis conventionnel de licenciement en cas de mise à la retraite . [et départ volontaire à la retraite (3)] Avenant du 2-7-2020 non étendu.]	
		Avant 2 ans d'ancienneté	A partir de 2 ans d'ancienneté
Non-cadres			
- coeff. 700 à 750	1 mois	1 mois	2 mois
- coeff. 800 à 830	2 mois	2 mois	2 mois
Cadres	3 mois	3 mois	3 mois
(1) Termes supprimés (Avenant du 2-7-2020 non étendu). (2) Selon la jurisprudence, application du préavis conventionnel de licenciement en cas de mise à la retraite . (3) Avenant du 2-7-2020 non étendu.			

2° Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis :

50 heures par mois payées.

3° Dispense de préavis

pour le salarié licencié qui a retrouvé un emploi (délai de prévenance de 15 jours pour les cadres).

Art. 28 et art. 29 bis modifié en dernier lieu par accord du 17-6-2005 étendu par arrêté du 28-3-2006, JO 7-4-2006, applicable à compter de sa signature et par avenant du 2-7-2020 non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension Avenant « collaborateurs », art. 15 modifié par accord du 17-6-2005 étendu par arrêté du 28-3-2006, JO 7-4-2006, applicable à compter de sa signature Avenant « cadres », art. 8 modifié par accord du 17-6-2005 étendu par arrêté du 28-3-2006, JO 7-4-2006, applicable à compter de sa signature

- 6 Promotion interne** Toute promotion interne est subordonnée soit à un essai professionnel, soit à une période probatoire dont la durée ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue par la CC pour l'emploi, objet de la promotion. Si les résultats ne sont pas satisfaisants, réintégration du salarié dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent (ne constituant pas une rétrogradation).

Art. 12 bis résultant de l'accord du 17-6-2005 étendu par arrêté du 28-3-2006, JO 7-4-2006, applicable à compter de sa signature

- 7 Notion d'ancienneté** Sont considérés comme temps de présence continue pour la détermination de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise (en cas de mutation à l'initiative de l'employeur) ou dans une autre entreprise ressortissant de la convention collective lorsque le transfert a eu lieu sur instruction du 1^{er} employeur avec l'accord du second et qu'il n'a pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement ;
- les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre, périodes militaires obligatoires, service militaire obligatoire (sous réserve que le salarié ait au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment du départ), congés payés annuels, congés exceptionnels autorisés, maladie, accident, congé de maternité, périodes de chômage.

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent lorsque le contrat est rompu pour service militaire obligatoire (sous réserve de la réintégration du salarié à sa demande), licenciement (sauf faute grave), maladie, repos facultatif de maternité (sous réserve de la réintégration de l'intéressée à sa demande).

La durée légale du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Art. 11

8 Non-concurrence

1° Bénéficiaires :

personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens de niveaux IV et V, ingénieurs et cadres).

2° Modalités

de la clause, dont contrepartie financière, à déterminer dans le contrat de travail.

3° Renonciation

par l'employeur à la clause possible en cas de rupture du contrat quel qu'en soit l'auteur, sous réserve de notifier cette renonciation par lettre recommandée avec accusé de réception dans le mois suivant la notification de la rupture du contrat.

Avenant « personnel d'encadrement » du 1-11-84 étendu par arrêté du 2-5-85, JO 14-5-85, art. 7

Section 3 : Licenciement et départ à la retraite

9 Indemnité de licenciement

en cas de licenciement suite à des absences pour maladie (v. également n° 25).

1° Montant :

indemnité due, sauf faute grave ou lourde, à partir de 8 mois d'ancienneté.

Catégorie	Ancienneté (1) Pour déterminer l'ancienneté, outre l'application des règles légales et fixées par la CCN (v. n° 7), il convient de prendre en compte la durée du congé parental d'éducation (et non pas seulement la moitié de ce congé), le congé de paternité, ainsi que les périodes d'arrêt de travail pour accident de trajet.	Montant
Non-cadres (coeff. 700 à 830)	Tranche jusqu'à 10 ans	1/4 mois par année
	Tranche à partir de 10 ans	1/3 mois par année
Non-cadres de la région parisienne (coeff. 700 à 830)	Jusqu'à 5 ans	1/4 mois par année
	Au-delà de 5 ans	3/10 mois par année à compter de la 1 ^{re}
	Au-delà de 10 ans	3/10 mois par année jusqu'à 10 ans + 1/3 mois par année au-delà de 10 ans
Cadres (coeff. 900 et +)	Jusqu'à 3 ans	1/4 mois par année
	Au-delà de 3 ans	3/10 mois par année pour la tranche de la date d'entrée dans l'entreprise et jusqu'à 8 ans inclus 4/10 mois par année pour la tranche de 9 à 13 ans inclus 5/10 mois par année pour la tranche au-delà de 13 ans Maximum : 15 mois
(1) Pour déterminer l'ancienneté, outre l'application des règles légales et fixées par la CCN (v. n° 7), il convient de prendre en compte la durée du congé parental d'éducation (et non pas seulement la moitié de ce congé), le congé de paternité, ainsi que les périodes d'arrêt de travail pour accident de trajet.		

2° Base de calcul :

saalaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé entre la moyenne des 12 derniers mois, la moyenne des salaires des 3 derniers mois et le salaire du dernier mois précédant la notification du licenciement (prise en compte à due proportion de toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel). Le salaire s'entend de la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles (à l'exclusion notamment du remboursement de frais).

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

Avenant « collaborateurs », art. 16 modifié par avenant du 2-7-2020 étendu par arrêté du 18-12-2020, JO 24-12-2020, applicable à compter du lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension
Avenant « cadres », art. 9 modifié par avenant du 2-7-2020 étendu par arrêté du 18-12-2020, JO 24-12-2020, applicable à compter du lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension
Avenant région parisienne, art. 4 modifié par avenant du 2-7-2020 étendu par arrêté du 18-12-2020, JO 24-12-2020, applicable à compter du lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension

10 Indemnité de départ à la retraite

1° Départ volontaire à la retraite

a) Montant

Catégorie	Ancienneté (1) L'ancienneté est déterminée selon les mêmes modalités que celles prévues pour le calcul de l'indemnité de licenciement (v. n° 9).	Montant
Non-cadres (coeff. 700 à 830)	-	1/2 indemnité de licenciement conventionnelle Maximum : 1/2 indemnité de licenciement conventionnelle pour 30 ans d'ancienneté (2) Voir n° 9.
Cadres (coeff. 900 à 940)	A partir de 5 ans	0,15 mois par année
	Au-delà de 8 ans	0,15 mois par année pour la tranche jusqu'à 8 ans inclus 0,2 mois par année pour la tranche de 9 à 13 ans inclus
	Au-delà de 13 ans	0,15 mois par année pour la tranche de la date d'entrée dans l'entreprise et jusqu'à 8 ans inclus 0,2 mois par année pour la tranche de 9 à 13 ans inclus 0,25 mois par année pour la tranche au-delà de 13 ans Maximum : 7,5 mois
(1) L'ancienneté est déterminée selon les mêmes modalités que celles prévues pour le calcul de l'indemnité de licenciement (v. n° 9). (2) Voir n° 9.		

b) Base de calcul :

identique à celle prévue pour l'indemnité de licenciement fixée par l'avenant du 2-7-2020 non étendu (v. n° 9, 2°, b) ci-avant).

2° Mise à la retraite

a) Montant

Catégorie	Ancienneté	Montant
Non-cadres (coeff. 700 à 830)	Tranche jusqu'à 10 ans	1/4 mois par année

830)	Tranche à partir de 10 ans	1/3 mois par année
Cadres (coeff. 900 et +)	Jusqu'à 3 ans	1/4 mois par année
	Au-delà de 3 ans	3/10 mois par année pour la tranche de la date d'entrée dans l'entreprise et jusqu'à 8 ans inclus 4/10 mois par année pour la tranche de 9 à 13 ans inclus 5/10 mois par année pour la tranche au-delà de 13 ans Maximum : 15 mois

b) Base de calcul :

identique à celle prévue pour l'indemnité de licenciement fixée par l'avenant du 2-7-2020 non étendu (v. n° 9, 2°, b) ci-avant).

Art. 29 bis modifié par avenant du 2-7-2020 étendu par arrêté du 18-12-2020, JO 24-12-2020, applicable à compter du lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension

Section 4 : Congés et jours fériés

11 Congés exceptionnels pour événements familiaux

Mariage ou Pacs	salarié	4 jours
Mariage	enfant	1 jour
Naissance ou adoption	enfant	3 jours
Décès	conjoint, concubin, partenaire d'un Pacs, enfant	5 jours
	père, mère, beau-père, belle-mère	3 jours
	gendre, belle-fille, grand-parent,	2 jours
	frère, soeur	3 jours
Désignation comme tuteur	enfant orphelin mineur	3 jours
Survenue d'un handicap	enfant	4 jours
	conjoint, partenaire d'un Pacs	2 jours
Enfant malade (1) Congé accordé au salarié qui assume la charge effective et permanente de l'enfant (au sens de la SS), sur présentation d'un certificat médical à transmettre à l'employeur dans les 48 heures.	< 16 ans	3 jours/an payés à 80 % (2) Jours accordés quel que soit le nombre d'enfants à charge. Possibilité de fractionner 1 jour en 1/2 journée.
(1) Congé accordé au salarié qui assume la charge effective et permanente de l'enfant (au sens de la SS), sur présentation d'un certificat médical à transmettre à l'employeur dans les 48 heures. (2) Jours accordés quel que soit le nombre d'enfants à charge. Possibilité de fractionner 1 jour en 1/2		

journée.

En cas de décès ou d'annonce de la survenue d'un handicap pendant les congés ou des jours RTT, report possible des jours d'absence à une date ultérieure.

Art. 18 modifié par accord du 21-6-2017 étendu par arrêté du 5-2-2018, JO 16-2-2018, applicable à compter du 17-2-2018 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) Accord du 30-6-2021 étendu par arrêté du 17-12-2021, JO 23-12-2021, applicable à compter du 5-8-2021 (lendemain de son dépôt)

12 Congés payés supplémentaires pour ancienneté des cadres Aux congés légaux (5 semaines), s'ajoutent, pour les cadres, les jours de congés suivants, variable selon l'ancienneté en tant que cadre dans l'entreprise : 1 jour après 3 ans, 2 jours après 5 ans, 3 jours après 10 ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie au 31 mai.

Avenant « cadres » du 17-12-92 étendu, art. 7

13 Jours fériés Travail un jour férié : heures effectuées majorées de 100 % pour les collaborateurs. Pas de cumul avec les heures supplémentaires imputables au travail exceptionnel.

Avenant « collaborateurs », art. 9

14 Dons de jours de repos

Mise en place	Accord d'application facultative. Mise en place du dispositif par accord d'entreprise, de groupe, par référendum ou par décision unilatérale de l'employeur.
Jours de repos cessibles	5 par an et par salarié (ou un autre plafond fixé par l'entreprise).
Salarié donateur	Salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD sous réserve d'avoir acquis des jours entiers pouvant l'objet d'un don.
Salarié bénéficiaire	Salarié présent à l'effectif lors de sa demande pour aider un proche (conjoint, partenaire de Pacs, enfant ou ascendant au 1 ^{er} degré) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité qui rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Possibilité d'élargir le périmètre des proches aidés dans l'entreprise.
Modalités du don	Anonyme, sans contrepartie, volontaire, définitif et irrévocable. Le don de jours peut être fait tout au long de l'année civile ou en plusieurs fois, mais il doit être fait avant l'échéance de la période de référence des jours cédés. Le salarié donateur via un formulaire indique la catégorie des jours donnés ainsi que le nombre de jours par catégorie. Possibilité de créer un fonds de solidarité pour recueillir les jours donnés. Dans ce fonds, les jours sont valorisés en temps (1 jour donné équivaut à 1 jour pour le bénéficiaire). Le solde de jours en fin d'année est reporté sur l'année suivante. Les entreprises peuvent définir une organisation différente (sans constitution de fonds de solidarité ou en abondant les dons réalisés). Les dons peuvent être faits à une personne désignée (dans ce cas, le salarié

	bénéficie des jours donnés nominativement puis des jours donnés sans désignation).
Modalités d'attribution des jours	Le salarié bénéficiaire doit avoir : - épuiser tous ses droits à congés supplémentaires ; - formuler sa requête par écrit accompagnée d'un certificat médical justifiant de l'état de gravité du proche aidé et du caractère indispensable de la présence du salarié ou de soins contraignants et d'un document attestant son lien de parenté avec le proche aidé. En cas de pluralité de demande les demandes sont traitées par ordre chronologique. Possibilité pour l'entreprise de fixer un plafond annuel par salarié bénéficiaire.
Utilisation des jours	Continue ou fractionnée.
Conséquences du don	Pour le salarié donateur, chaque don correspond à du temps de travail supplémentaire (pour un salarié en forfait annuel en jours ou en heures, son plafond annuel en jours ou en heures augmente corrélativement). Pour le salarié bénéficiaire, les périodes d'absence au titre du don sont assimilées à des jours de congés payés (maintien de salaire, ancienneté). Rémunération non majorée du fait du don.

Accord du 22-11-2017 étendu par arrêté du 23-12-2019, JO 31-12-2019, applicable à compter du 28-12-2017 (lendemain de son dépôt)

Section 5 : Durée du travail

15 **Durée conventionnelle** Durée hebdomadaire : elle est réduite à 35 heures par semaine aux échéances légales.

Repos quotidien : 11 heures pouvant exceptionnellement être réduit à 9 heures pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service, ou en cas de travaux urgents liés à la sécurité et à l'environnement.

Le salarié doit bénéficier en contrepartie d'un temps de repos à prendre dans les 2 mois (ou rémunération équivalente) au moins égale à l'amplitude de la réduction imposée.

Annexe VI résultant de l'accord RTT du 17-10-2000 étendu par arrêté du 5-1-2001, JO 11-1-2001, applicable à compter du 12-1-2001

16 **Aménagement du temps de travail**

1° **Réduction de la durée de travail :**

réduction quotidienne ou hebdomadaire sur la semaine calendaire. Pour certains types de rythme de travail l'amplitude minimale peut être de 3 jours.

2° **Attribution de jours ou demi-journées de repos :**

- sur une période de 4 semaines : la réduction du temps de travail peut être organisée en tout ou partie sous forme de jours ou demi-journées de repos selon un calendrier préalablement établi, équivalent au nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures ;
- sur l'année : octroi de jours ou demi-journées de repos, à prendre dans les 12 mois de l'année de référence (une partie de ces jours peut également être affectée au compte épargne temps). Les dates de prise des repos peuvent être modifiées par l'employeur moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrables (réduit en cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles (v. remarque ci-après), sans pouvoir être inférieur à 2 jours ouvrés en cas de commandes nouvelles ou modifiées, ou de pertes de clients ou de marchés entraînant une baisse d'activité).

travaux urgents liés à la sécurité ; difficultés d'approvisionnement liées à des intempéries ou sinistres ; problèmes techniques de matériel, pannes ; absentéisme collectif anormal lié à la maladie.

3° Modulation

Mise en oeuvre	Application directe, après information des salariés concernés, si absence de CE ou DP. Sinon, négociation avec les délégués syndicaux. Si absence de délégués syndicaux ou à défaut d'accord dans un délai de 6 semaines, mise en oeuvre après consultation du CE ou, à défaut des DP, et du CHSCT.
Bénéficiaires	Tout le personnel y compris personnel en CDD et intérimaires.
Période de modulation	Tout ou partie de l'année (période de 12 mois consécutifs maximum ou calendaires).
Horaire moyen	35 heures/semaine (limite 1 600 heures/an).
Délai de prévenance	La programmation peut être modifiée moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés à l'avance (sauf circonstances exceptionnelles où ce délai est réduit à 2 jours ouvrés et les salariés doivent avoir une compensation financière ou un repos, à fixer au niveau de l'entreprise).
Amplitudes maximales	10 heures par jour - 48 heures maximum par semaine, 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.
Heures supplémentaires	Voir n° 17.
Rémunération	Rémunération lissée.

4° Travail à temps partiel

a) Durée quotidienne :

elle peut être continue lorsqu'elle est inférieure à 6 heures.

b) Interruption d'activité :

la journée de travail ne peut comporter plus d'une interruption d'activité. Cette coupure peut être d'une durée supérieure à 2 heures. Dans ce cas, la durée contractuelle de travail ne peut être inférieure à 15 h 36 mn hebdomadaires (ou son équivalent au mois ou sur plusieurs mois) et des contreparties peuvent éventuellement être envisagées par l'entreprise pour prendre en compte les contraintes subies de ce fait par le salarié.

c) Heures complémentaires (dispositions exclues de l'extension) :

elles peuvent être portées jusqu'à 30 % de la durée contractuelle.

d) Temps partiel modulé :

possible.

Annexe VI résultant de l'accord RTT du 17-10-2000 étendu par arrêté du 5-1-2001, JO 11-1-2001, applicable à compter du 12-1-2001

17 Heures supplémentaires Contingent annuel : 130 heures.

Contingent réduit à 80 heures en cas de modulation. Toutefois, cette réduction du contingent n'est pas

applicable lorsque l'amplitude de la modulation est comprise dans une limite inférieure de 31 heures et une limite supérieure de 39 heures ou lorsque le volume d'heures de modulation n'excède pas 70 heures par salarié et par an. Le contingent d'heures supplémentaires se calcule, en principe, par année civile. Il peut toutefois être calé sur la période de la modulation dans le cadre d'une organisation du travail sur tout ou partie de l'année.

Paiement : possibilité de remplacer le paiement par un repos compensateur à prendre dans les 2 premiers mois et au maximum dans un délai de 6 mois suivant l'ouverture du droit.

Annexe VI résultant de l'accord RTT du 17-10-2000 étendu par arrêté du 5-1-2001, JO 11-1-2001, applicable à compter du 12-1-2001 Avenant « collaborateurs », art. 8

18 Travail exceptionnel un dimanche Heures effectuées majorées de 100 % pour les collaborateurs. Pas de cumul avec les heures supplémentaires effectuées au cours de la même semaine dans le cadre de l'horaire normal de l'intéressé.

Avenant « collaborateurs », art. 9

19 Equipes de suppléance

la loi subordonne la mise en place des équipes de suppléance à la conclusion d'un accord de branche étendu (ou un accord d'entreprise).

1° Objectif :

assurer une utilisation des équipements pendant les périodes de repos collectif du personnel.

2° Mise en place :

sur la base du volontariat, sur une période de 2 jours (période de 3 jours uniquement si accord collectif d'entreprise ou autorisation de l'inspection du travail).

3° Durée du travail :

la durée quotidienne du travail ne peut excéder :

- 12 heures (temps de pause visé ci-après compris), lorsque la durée de recours aux équipes de suppléance n'excède pas 48 heures consécutives ;
- 10 heures, lorsque la durée de la période de recours aux équipes de suppléance est supérieure à 48 heures consécutives ;
- 12 heures, lorsque les salariés affectés aux équipes de suppléance font des remplacements en semaine qui ne sont pas accolés à un week-end.

4° Remplacements effectués en semaine :

si ces remplacements sont supérieurs à 2 jours travaillés dans une même semaine, le salarié occupé en équipe de suppléance ne travaille pas le week-end suivant.

5° Nombre de jours de retour en semaine pour un salarié en équipe de suppléance :

20 jours travaillés par an, lorsque le week-end est travaillé.

6° Temps de pause :

pause rémunérée de 45 minutes qui peut être fractionnée en deux, l'une de 30 minutes et l'autre de 15 minutes. Ne se cumule pas avec la pause prévue pour le travail posté (v. n° 21).

7° Rémunération :

majorée conformément aux dispositions légales et au minimum égale à celle des salariés à temps plein

occupés en semaine selon l'horaire de l'entreprise.

8° Retour en équipe de semaine :

les salariés retrouvent le même poste ou un poste équivalent à celui qu'ils occupaient auparavant.

Annexe V créée par accord du 13-10-95 et avenant n° 1 du 31-1-96 étendus par arrêté du 12-8-96, JO 24-8-96, modifiée par accord du 8-3-2017 étendu par arrêté du 17-8-2018, JO 25-8-2018, applicable à compter du 24-8-2017 (lendemain de son dépôt) (v. toutefois remarque ci-avant)

20 Travail en continu pour raisons économiques

1° Principe :

optimiser la durée d'utilisation des équipements en réduisant le temps de travail des salariés et en organisant le travail de façon continue (24 h sur 24, 7 jours sur 7).

2° Rémunération :

au minimum égale à celle des salariés à temps plein occupés en semaine selon l'horaire de l'entreprise.

3° Durée maximale de travail :

33 h 36 par semaine en moyenne sur l'année lorsque tous les salariés d'un service ou toutes les équipes de l'établissement travaillent en équipe alternante et en continu.

4° Repos hebdomadaire :

possibilité d'accorder le repos par roulement.

l'arrêté du 12-8-96 a exclu de l'extension la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques. Un arrêt du Conseil d'Etat du 3-4-98 a annulé cet arrêté en tant qu'il prévoyait cette exclusion.

Accord du 13-10-95 étendu par arrêté du 12-8-96, JO 24-8-96

21 Travail posté des collaborateurs

Pause de 1/2 heure, payée sur la base du salaire réel, accordée aux collaborateurs travaillant dans un poste de façon ininterrompue pendant au moins 6 heures. La rémunération de la pause est due dès que l'amplitude du poste, dans le cadre de l'organisation du temps de travail est égale ou supérieure à 6 heures.

Avenant « collaborateurs », art. 4
Avis d'interprétation du 3-2-2003 étendu

22 Travail de nuit (21 h - 6 h)

1° Définition du travailleur de nuit :

salarié qui effectue au moins 3 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures (ou sur toute autre période de nuit définie par accord d'entreprise ou d'établissement) au minimum deux fois par semaine ; ou au moins 260 heures de travail effectif pendant cette même période sur 12 mois consécutifs.

2° Recours au travail de nuit :

le travail de nuit ne peut être mis en place (ou étendu à de nouvelles catégories de salariés) que s'il est justifié par les « obligations liées à la continuité technologique et informatique de l'exploitation industrielle » ce qui couvre en priorité : activités liées au processus de fabrication et donc aux emplois de production, de maintenance, de logistique et de qualité et activités relevant de la sécurité des personnes et des biens.

3° Contreparties

a) Majorations salariales :

- majoration salariale pour tout salarié travaillant dans un poste encadrant « minuit » de 12 % du salaire de base incluant le différentiel RTT s'il existe. Les salariés qui bénéficient déjà d'une majoration salariale conventionnelle supérieure à cette nouvelle majoration peuvent en conserver le bénéfice en valeur absolue jusqu'à « raccordement ».

Cette majoration ne remet pas en cause les avantages supérieurs accordés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement pour travail de nuit, mais ne se cumule pas avec eux, excepté pour l'indemnité de panier ;

- indemnité de panier de nuit : égale à 1,5 fois le minimum garanti. En cas de changement de poste à minuit : indemnité attribuée à une seule équipe. Pour le montant du minimum garanti.

b) Repos compensateur :

les salariés ayant le statut de travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur égal à 1 % du total des heures de nuit effectivement travaillées. Pour les salariés appelés à travailler de jour et de nuit en équipes successives, repos porté à 2 %. Ces repos sont pris à l'initiative du salarié (en accord avec l'employeur) au plus tard dans les 6 mois suivant l'acquisition d'un droit représentant un poste complet.

4° Durée du travail de nuit :

durée maximale quotidienne : elle peut être portée à plus de 8 heures (sauf pour les équipes de suppléances) dans les cas prévus par la loi ainsi que pour : activités de manutention et d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport et en cas de surcroît prévisible d'activité avec, dans cette hypothèse, un délai de prévenance de 7 jours ouvrables [dernier cas exclu de l'extension (Arrêté du 28-3-2003)].

Conformément à la loi, en cas de dérogation à la durée maximale de 8 heures, les travailleurs de nuit bénéficient d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement qui s'ajoute au repos quotidien de 11 heures. Si l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente d'une autre nature doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Durée maximale hebdomadaire : fixée à 39 heures, elle peut être portée à 42 heures maximum en cas de modulation.

5° Travail exceptionnel de nuit des collaborateurs :

majoration de 100 % pour les heures effectuées entre 21 h et 6 h.

Pas de cumul avec les heures exceptionnelles imputables au travail exceptionnel. Cumul possible avec heures supplémentaires effectuées au cours de la même semaine dans le cadre de l'horaire normal de l'intéressé. Mêmes conditions si le personnel travaillant de nuit effectue exceptionnellement, en plus de l'horaire normal de nuit, des travaux de jour.

Avenant « collaborateurs », art. 5, 6 et 7 supprimés et/ou modifiés en dernier lieu par accord du 28-5-2002 étendu par arrêté du 28-3-2003, JO 9-4-2003, applicable le 10-4-2003 Accord du 28-5-2002 étendu par arrêté du 28-3-2003, JO 9-4-2003, applicable le 10-4-2003

23 Cadres Les cadres dirigeants sont exclus de la RTT.

1° Forfait annuel en jours :

dispositions issues de l'accord du 15-5-2013 étendu n'ayant pas un caractère impératif à l'égard des accords d'entreprise (quelle que soit leur date de conclusion) mais ayant un caractère supplétif (applicable aux entreprises souhaitant mettre en place le forfait jours sans conclure un accord d'entreprise mais en appliquant directement l'accord de branche).

a) Mise en place :

par accord d'entreprise ou par application directe de l'accord du 15-5-2013 selon les modalités fixées ci-après.

b) Salariés concernés :

cadres classés au minimum au coefficient 900 qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe à laquelle ils sont intégrés.

c) Plafond annuel de jours travaillés et jours de repos :

forfait établi sur la base de 215 jours maximum de travail par année civile auxquels s'ajoute la journée de solidarité, soit 216 jours.

Le nombre de jours de repos accordés dans l'année s'obtient en déduisant du nombre total de jours calendaires de l'année : les samedis et 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 et la journée de solidarité.

Les autres jours de congés supplémentaires prévus par la loi, la CCN ou l'entreprise (congés d'ancienneté, congés exceptionnels pour événements familiaux, congés payés supplémentaires...) et les absences non récupérables (maladie, maternité, paternité...) ne peuvent être déduits du nombre de jours de repos ainsi calculé ; ils réduisent, à due concurrence, le forfait annuel de 216 jours.

les salariés sous forfait annuel en jours ne bénéficient pas, sauf accord de groupe ou d'entreprise ou disposition contractuelle plus favorable, de jours de congés supplémentaires pour fractionnement (sauf si celui-ci est imposé par l'employeur).

Sauf hypothèses de report de congés, affectation à un CET ou renonciation à des jours de repos (v. ci-après), en cas de dépassement du forfait, le salarié doit récupérer un nombre de jours équivalent à ce dépassement, sans majoration. Ces jours de récupération doivent être pris au cours des 3 premiers mois de l'année suivant celle de référence.

d) Situations particulières :

en cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, le plafond annuel de jours travaillés est proratisé. Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet ou ne prenant pas tous leurs congés sur la période de référence, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels les salariés ne peuvent prétendre.

e) Renonciation à des jours de repos :

possibilité pour les salariés qui le souhaitent, avec l'accord préalable de l'employeur et sous réserve de la conclusion d'un avenant annuel écrit au contrat, de renoncer à une partie de leurs jours de repos, cette renonciation ne pouvant toutefois porter le plafond annuel de jours travaillés au-delà de 218 jours. En contrepartie, le salarié bénéficie, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, pour chaque jour de repos auquel il a renoncé, d'une majoration de salaire de 25 %.

f) Respect des durées maximales légales de travail

quotidienne et hebdomadaire pour les salariés soumis à un forfait annuel en jours.

g) Repos hebdomadaire :

à défaut pour l'entreprise de pouvoir accorder au salarié un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs, le nombre de semaines pendant lesquelles le salarié travaille 6 jours sur 7 doit être limité à 10 par an.

h) Rémunération :

la valeur d'une journée entière de travail (de même que l'indemnisation de chaque jour de repos) est calculée comme suit : (salaire mensuel de base $\times$ 12)/nombre annuel de jours travail fixé dans la convention individuelle.

2° Forfait annuel sur la base d'une référence horaire des personnels non cadres

applicable aux cadres relevant de l'avenant spécifique de la CCN et à des salariés itinérants non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée mais peut être décomptée sur une base horaire. Les intéressés doivent disposer d'une réelle autonomie dans la gestion de leur emploi du temps.

Le volume d'heures annuel ne peut excéder 1 730 heures (1 600 h + 130 h). Pour ces salariés, la RTT prend la forme d'une attribution de repos supplémentaire (à la journée, à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année).

Application de ce forfait également à certains techniciens et agents de maîtrise avec un volume d'heures annuel limité à 1 650 heures [dispositions exclues de l'extension (*Arrêté du 5-1-2001*)].

Annexe VI résultant de l'accord RTT du 17-10-2000 étendu par arrêté du 5-1-2001, JO 11-1-2001, applicable à compter du 12-1-2001, modifiée par accord du 15-5-2013 étendu par arrêté du 19-12-2013, JO 4-1-2014, applicable à compter du 6-7-2013 (lendemain du dépôt)

24 **Activité partielle de longue durée - Mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus**

1° Application de l'accord du 18-12-2020 :

accord étendu, à durée déterminée, applicable à compter du 28-3-2021 (lendemain du jour de la publication au JO de son arrêté d'extension) et jusqu'au 30-6-2025, en l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le même objet.

Accord conclu en application de la loi n° 2020-734 du 17-6-2020 portant notamment création d'un dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, destiné à aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus.

la loi du 17-6-2020 permet aux entreprises, sous réserve notamment de la conclusion d'un accord de branche étendu, de diminuer l'horaire de travail des salariés, et de percevoir une allocation de l'Etat pour les heures non travaillées en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

a) Entreprises et salariés concernés :

l'ensemble des entreprises dont l'activité relève du champ d'application de la CCN (v. n° 1). Le document élaboré par l'employeur détermine les activités (ateliers ou unités de production, services...) et les salariés de l'entreprise ou de l'établissement qui sont concernés par ce dispositif spécifique d'activité partielle. Le dispositif peut s'appliquer par entreprise, établissement ou partie d'établissement (types d'emplois, services, activités, équipes...).

b) Durée d'application du dispositif :

24 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

2° Régime de l'activité partielle de longue durée

a) Réduction de l'horaire de travail :

au maximum 40 % de la durée légale du travail pour chaque salarié concerné (sauf cas exceptionnel et autorisation de l'Administration pour réduire l'horaire jusqu'à 50 % de la durée légale). La réduction de l'horaire s'apprécie sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur.

La suspension temporaire de l'activité est possible, dès lors que la réduction du temps de travail n'excède pas 40 % sur la durée d'application retenue par l'entreprise.

b) Information des salariés :

5 jours ouvrés, réduits à 2 jours ouvrés minimum en cas de circonstances liées à la nature de l'activité de l'entreprise.

Le document élaboré par l'employeur précise le délai de prévenance à respecter avant la mise en application du dispositif spécifique d'activité partielle (délai à respecter en cas de modification des horaires collectifs des salariés concernés par le dispositif et au moment de la sortie du dispositif).

en cas d'application du délai réduit susvisé, l'avis favorable des membres du CSE et de la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, si elles existent, est requis. Le procès-verbal indiquant cet avis doit être joint au document élaboré par l'employeur.

c) Indemnisation des salariés :

indemnité horaire versée par l'employeur correspondant 75 % de la rémunération du salarié.

le salarié en formation pendant les heures chômées dans le cadre du dispositif d'activité partielle perçoit une indemnisation à hauteur de 100 % et le temps passé en formation est considéré comme du temps de travail effectif [dispositions étendues sous réserve que le temps de formation ne soit pas comptabilisé dans le taux d'activité et soit réalisé sur le temps d'inactivité (Arr. du 11-3-2021)].

d) Engagements en matière d'emploi :

ils doivent porter au minimum sur les salariés placés en activité partielle et s'appliquer pour une durée au moins égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement.

Accord du 18-12-2020 étendu par arrêté du 11-3-2021, JO 27-3-2021, applicable à compter du 28-3-2021 (lendemain du jour de la publication au JO de son arrêté d'extension) et jusqu'au 30-6-2025

Section 6 : Maladie, maternité, accident du travail

25 Maladie et accident du travail

1° Indemnisation par arrêt de travail et par année civile,
en jours calendaires.

a) Conditions :

- 1 an d'ancienneté ;
- prise en charge par la SS, pour les arrêts de travail supérieurs à 3 jours.

b) Délai de carence en cas de maladie

(à l'exclusion des AT et MP) :

- cadres (toutes régions) et non-cadres de la région parisienne : pas de délai de carence ;
- non-cadres (sauf région parisienne) : sauf affection de longue durée, après 3 jours de carence à partir du 2^e arrêt (indemnisé) de maladie, si le 1^{er} arrêt est inférieur à 3 jours, le délai de carence appliqué à l'arrêt suivant est égal à la durée du 1^{er} arrêt.

c) Durée et taux d'indemnisation selon l'ancienneté

Catégorie	Ancienneté	Maintien du salaire net - IJSS et RP	
		AT et MP	Maladie et accident de trajet
Non-cadre	< 1 an	45 jours à 100 % + 60 jours à 75 %	-
	1 à 5 ans	45 jours à 100 % + 60 jours à 75 %	45 jours à 100 % + 60 jours à 75 %
	≥ 5 ans	60 jours à 100 % + 75 jours à 75 %	60 jours à 100 % + 75 jours à 75 %
Cadre	< 1 an	60 jours à 100 % + 60 jours à 50 %	-
	≥ 1 an	60 jours à 100 % + 60 jours à 50 %	45 jours à 100 % + 45 jours à 50 %
	> 2 ans	60 jours à 100 % + 60 jours à 50 %	60 jours à 100 % + 60 jours à 50 %
	> 3 ans	90 jours à 100 % + 90 jours à 50 %	90 jours à 100 % + 90 jours à 50 %
	> 5 ans	120 jours à 100 % + 120 jours à 50 %	120 jours à 100 % + 120 jours à 50 %
	> 10 ans	150 jours à 100 % + 150 jours à 50 %	150 jours à 100 % + 150 jours à 50 %

2° Indemnités dues en cas de licenciement consécutif à une absence pour maladie
(Art. 13)

Ancienneté	Durée de l'absence (1) Absences consécutives ou non sur 12 mois consécutifs.	Indemnité	Durée de l'absence (1) Absences consécutives ou non sur 12 mois consécutifs.	Indemnité
> 1 an	Absence(s) < 1 mois	Indemnité égale à l'indemnité de préavis + indemnité de licenciement	Absence(s) ≥ 1 mois	Respect du préavis Indemnité égale à 1 semaine (2) Indemnité versée également en cas d'ancienneté inférieure à 1 an. + indemnité de licenciement
> 2 ans	Absence(s) < 2 mois		Absence(s) ≥ 2 mois	
> 3 ans	Absence(s) < 3 mois		Absence(s) ≥ 3 mois	

(1) Absences consécutives ou non sur 12 mois consécutifs.
(2) Indemnité versée également en cas d'ancienneté inférieure à 1 an.

Art. 13 Avenant « collaborateurs » art. 12 et 13 Avenant « cadres » du 17-12-92 étendu, art. 5 et 6 Avenant région parisienne du 1-7-60, art. 3 modifié Annexe X résultant de l'accord du 8-12-2010 étendu par arrêté du 13-7-2011, JO 22-7-2011, applicable à compter du 1-3-2011

26 Maternité et paternité

1° Indemnisation pendant le congé de maternité :

maintien du salaire net sous déduction des indemnités journalières de la SS et des régimes de prévoyance (part patronale) sans condition d'ancienneté et pendant 16 semaines.

2° Indemnisation pendant le congé légal de paternité :

maintien de la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé normalement (sauf remboursement de frais), sous déduction des indemnités journalières de la SS et des régimes de prévoyance (part patronale).

3° Réduction d'horaire :

moins 5 minutes le soir à partir du 5^e mois de grossesse.

Section 7 : Retraite complémentaire et régime de prévoyance

27 Régime de prévoyance des non-cadres

1° Mise en œuvre du régime :

régime applicable à compter du 1-1-2016.

Entreprises disposant déjà d'un contrat de prévoyance complémentaire : obligation de mettre leur contrat à niveau (garanties au moins équivalentes, risque par risque, et cotisations devant correspondre à celles de l'accord de branche en termes de taux et de répartition).

Entreprises nouvellement créées ou entrant nouvellement dans le champ d'application de la CCN : délai de mise en conformité de 6 mois.

2° Bénéficiaires :

salariés (y compris ceux en cumul emploi-retraite) ne relevant pas de l'article 7 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47 (c'est-à-dire ceux ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de ladite CCN), ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

3° Organisme assureur :

libre choix de l'organisme par l'entreprise.

4° Cotisation :

0,8 % du salaire brut (v. remarque ci-après), comprenant une cotisation patronale minimale de 0,4 % et une cotisation salariale de 0,4 %.

salaire brut = ensemble des éléments de rémunération (y compris majorations pour heures supplémentaires, prime d'ancienneté, treizième mois...) soumis à cotisations de la SS (dans la limite de 4 fois le plafond de la SS) au cours des 12 derniers mois civils, à l'exclusion des éléments à périodicité plus longue que l'année (par exemple, sommes versées lors de la cessation du contrat).

5° Prestations

a) Salaire de référence :

ensemble des éléments de rémunération (y compris majorations pour heures supplémentaires, prime d'ancienneté, treizième mois...) soumis à cotisations de la SS (limité à 4 fois le plafond de la SS) au cours des 12 derniers mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations, à l'exclusion des éléments à périodicité plus longue que l'année (par exemple, sommes versées lors de la cessation du contrat).

b) Garantie décès-Invalidité absolue et définitive (IAD) :

en cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, versement :

- pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés sans enfant à charge : d'un capital décès égal à 50 % du salaire annuel brut de référence ;
- pour les salariés mariés, pacsés, en concubinage ou ayant au moins un enfant à charge : d'un capital décès égal à 100 % du salaire annuel brut de référence ou d'un capital décès égal à 50 % du salaire annuel brut de référence complété par une rente éducation (montant de la rente non fixé).

En cas de décès accidentel, doublement du capital décès.

En cas de décès simultané (ou dans les 12 mois suivants) du parent survivant, versement aux enfants à charge d'un capital égal au capital décès toutes causes.

En cas d'IAD du salarié, versement du capital décès par anticipation.

c) Allocation obsèques :

versée en cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, et au moins égale à 50 % du plafond mensuel de la SS.

d) Incapacité temporaire :

en cas d'arrêt de travail et en relais de l'obligation de maintien de salaire par l'employeur (v. n° 25), ou à partir du 91^e jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant entre 3 mois et 1 an d'ancienneté, versement d'une indemnité au moins égale à 60 % du salaire brut, sous déduction des IJSS brutes de CSG et de CRDS.

e) Invalidité-Incapacité permanente professionnelle (IPP) :

versement d'une rente complémentaire fixée en % du salaire brut et sous déduction des prestations de la SS brutes de CSG et de CRDS :

- invalidité 2^e et 3^e catégories ou taux d'IPP $\geq 66\%$: 60 % ;
- invalidité 1^{re} catégorie : 36 % ;
- taux d'IPP compris entre 33 % et moins de 66 % : rente égale à celle prévue pour l'invalidité 2^e catégorie affectée du coefficient minorant de 3n/2 (n = taux d'incapacité).

Accord du 29-10-2014 étendu par arrêté du 17-4-2015, JO 27-5-2015, applicable à compter du 1-1-2016

28 Retraite complémentaire Pas de taux minimum ni d'institution désignée.

Art. 29

Section 8 : Classification des emplois

- 2 Grille de classification** Cette classification doit être mise en oeuvre dans les entreprises ou établissements, dans un délai de 18 mois (24 mois dans les entreprises de 20 salariés au plus) à compter de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 16-12-2004 étendu.

Prolongation du délai de mise en oeuvre jusqu'au 31-12-2006 pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Elle ne peut être la cause d'une diminution des salaires de base acquis par les salariés (y compris le complément différentiel lié à la RTT). En outre, le statut des salariés concernant la retraite leur reste acquis à titre individuel.

1° Critères classants :

la classification est établie à partir de 5 critères classants communs à tous les emplois, quels que soient le niveau et les responsabilités des salariés. Pour chaque critère classant, une grille de pondération est établie.

Degré	Connaissances à maîtriser	Technicité de l'emploi	Animation et encadrement		Autonomie	Traitement de l'information
			Animation	Responsabilité hiérarchique		
1	Notions en lecture, écriture, calcul	Mise en oeuvre de consignes expliquées par voies démonstratives, orales ou écrites dans un mode opératoire simple	Pas d'animation ou de conseil auprès de salariés	Pas de responsabilité hiérarchique	Modes opératoires. Consignes simples et détaillées. Prise de décision au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail	Transmission et/ou réception immédiate d'informations instantanément disponibles inhérentes au poste de travail
	Pondération : 1	Pondération : 1	Pondération : 0	Pondération : 0	Pondération : 1	Pondération : 1
2	Pratique de la lecture, écriture, calcul	Mise en oeuvre des opérations courantes d'une	Animation auprès de salariés	Responsabilité hiérarchique permanente sur	Combinaison de modes opératoires.	Transmission et/ou réception de plusieurs

	(4 opérations)	spécialité, selon des consignes orales et/ou écrites, et/ou des connaissances validées par un CQP I ou correspondant au niveau V de l'Education nationale	relevant des degrés 1 et 2 du critère « technicité de l'emploi »	au moins une personne et ses activités professionnelles	Instructions précises sur les résultats à atteindre. Prise de décision au niveau de la résolution des problèmes classiques inhérents à la technique utilisée	informations avec traitement immédiat avant application au poste de travail
	Pondération : 2	Pondération : 3	Pondération : 3	Pondération : 2	Pondération : 3	Pondération : 2
3	Connaissances correspondant au niveau V de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente ou connaissances correspondant aux CQP I, II ou III	Mise en oeuvre coordonnée d'opérations complexes d'une ou plusieurs spécialités, demandant l'adaptabilité aux aléas, ou à des situations de travail imprévues, et/ou des connaissances validées par un CQP II ou III ou correspondant au niveau V de l'Education nationale	Animation auprès de salariés relevant du degré 3 du critère « technicité de l'emploi »	Responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de personnes de même activité professionnelle	Choix des méthodes appropriées et des moyens nécessaires assurant la réalisation des opérations. Prise de décision au niveau de la résolution de problèmes complexes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée	Identification, traitement et explication d'informations disponibles à transmettre à son environnement de travail
	Pondération : 3	Pondération : 7	Pondération : 6	Pondération : 4	Pondération : 6	Pondération : 3
4	Connaissances correspondant au niveau IV de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente ou connaissances correspondant au CQP IV	Maîtrise complète d'une spécialité, et/ou des connaissances validées par un CQP IV ou V ou correspondant au niveau IV de l'Education nationale	Animation auprès de salariés relevant du degré 4 du critère « technicité de l'emploi »	Responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de personnes d'activités professionnelles diverses	Mise en oeuvre de méthodes et procédés pour exploiter des données complexes et variées nécessitant une étude préalable. Les décisions prises optimisent le résultat à atteindre	Identification, recherche et échanges argumentés d'informations à traiter, disponibles ou non et dont la transmission incombe au titulaire
	Pondération : 6	Pondération : 12	Pondération : 10	Pondération : 6	Pondération : 9	Pondération : 5
5	Connaissances correspondant au niveau III de l'Education nationale ou	Maîtrise de plusieurs spécialités mises en oeuvre séparément, et/ou des	Animation auprès de salariés relevant des degrés 5 et 6 du	Responsabilité hiérarchique permanente sur plusieurs groupes de personnes	A partir de directives définissant le cadre général de l'emploi pour la	Exploitation d'informations pertinentes pour convaincre les interlocuteurs

	expérience professionnelle équivalente ou connaissances correspondant au CQP V	connaissances correspondant au niveau III de l'Education nationale	critère « technicité de l'emploi »	d'activités professionnelles diverses	réalisation de travaux d'ensemble complexes, prise de décisions opérationnelles liées au périmètre de responsabilités : techniques, économiques, sociales ou commerciales	internes ou externes soit pour mobiliser autour d'un projet commun soit pour parvenir à un accord
	Pondération : 9	Pondération : 16	Pondération : 14	Pondération : 9	Pondération : 15	Pondération : 9
6	Connaissances correspondant au niveau II de l'Education nationale (Bac + 4) ou expérience professionnelle équivalente	Maîtrise de plusieurs spécialités mises en oeuvre de façon coordonnée pour maîtriser un processus complet et/ou des connaissances correspondantes au niveau II de l'Education nationale	Animation auprès de salariés relevant du degré 7 du critère « technicité de l'emploi »	Responsabilité hiérarchique permanente sur un ensemble de groupes de personnes d'activités professionnelles diverses	Après recueil de données pertinentes, définition de la stratégie, des plans d'action et validation des choix opérationnels de son entité	Définition de la stratégie de communication pour soutenir la politique générale de l'entreprise. Participation à sa déclinaison dans toutes les entités
	Pondération : 11	Pondération : 20	Pondération : 18	Pondération : 12	Pondération : 20	Pondération : 11
7	Connaissances correspondant au niveau I de l'Education nationale (Bac + 5) ou expérience professionnelle équivalente	Maîtrise de plusieurs domaines d'activité pour participer à la conception et à la mise en oeuvre de la stratégie de l'entreprise	-	-	-	-
	Pondération : 15	Pondération : 25				

2° Grille de positionnement dans la grille de classification

Le classement de l'emploi s'effectue sur un coefficient d'après le nombre total de points obtenus à partir de la grille de pondération des critères.

Points attribués	Coefficient	Catégorie
4 à 7	700	Non-cadres (1) Relevant de l'avenant collaborateurs.
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	Assimilés cadres (1) Relevant de l'avenant collaborateurs.
48 à 57	900	Cadres
58 à 68	910	
69 à 79	920	
80 à 91	930	
≥ 92	940	
(1) Relevant de l'avenant collaborateurs.		

Accord du 16-12-2004 étendu par arrêté du 4-4-2005, JO 14-4-2005, applicable à compter du 15-4-2005
Accord du 12-7-2006 étendu par arrêté du 14-12-2006, JO 29-12-2006, applicable à compter du 30-12-2006
(lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension)

30 Grille de classification des qualifications professionnelles Classement des qualifications professionnelles [notamment des certificats de qualification professionnelle (CQP)] préparées dans le cadre du plan de formation, d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sous réserve que l'emploi exige, dans les travaux qui sont confiés, l'utilisation des savoirs et savoir-faire requis pour l'obtention de cette qualification.

Groupe	Qualification professionnelle préparée	Connaissances à maîtriser (1) Les degrés constituent des minima. Pour le positionnement dans la classification, v. n° 29.	Technicité de l'emploi (1) Les degrés constituent des minima. Pour le positionnement dans la classification, v. n° 29.
1	Niveau V de l'éducation nationale	Positionnement selon la grille de classification	
2	CQP : « Opérateur spécialisé en assemblage, parachèvement, finition », « Conducteur d'équipement de fabrication », « Assembleur monteur de menuiserie extérieure »	Degré 3	Degré 2
3	CQP : « Monteur, régleur d'équipement de fabrication », « Opérateur spécialisé en matériaux composites », « Chaudronnier plastique », « Coordinateur de ligne ou d'îlot »	Degré 3	Degré 3
4	Niveau IV de l'éducation nationale	Positionnement selon la grille de classification	

5	CQP : « Responsable d'équipe »	Degré 4	Degré 4
6	Niveau III de l'éducation nationale	Positionnement selon la grille de classification	
7	CQP : « Technicien de production »	Degré 5	Degré 5
8	Niveau II de l'éducation nationale	Positionnement selon la grille de classification	
9	Niveau I de l'éducation nationale	Positionnement selon la grille de classification	
(1) Les degrés constituent des minima. Pour le positionnement dans la classification, v. n° 29.			

Accord du 25-3-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 7-11-2015

Section 9 : Salaires, primes et indemnités

31 Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés Voir n° 13, 18 et 22.

32 Prime d'ancienneté des collaborateurs Prime calculée sur le salaire de base incluant le différentiel RTT s'il existe.

Montant : 0,80 % par année d'ancienneté selon des pas de progression pluriannuels fixés à 3, 6, 9, 12 et 15 ans.

NB : la prime d'ancienneté se calcule selon nous comme suit : de 3 ans à 6 ans d'ancienneté : 0,80 % du salaire de base × 3 ; de 6 ans à 9 ans d'ancienneté : 0,80 % du salaire de base × 6...

Les collaborateurs bénéficiant déjà d'une prime d'ancienneté basée sur l'ancien mode de calcul conventionnel, supérieure à la prime d'ancienneté calculée selon la nouvelle formule, en conservent le bénéfice en valeur absolue jusqu'à rattachement.

ces dispositions résultent de l'accord du 16-12-2004 étendu qui a été dénoncé par la Fédération de la plasturgie, unique fédération patronale signataire, par lettre du 11-2-2008. Toutefois, les accords des 25-2-2010 et 8-12-2010 étendus, prévoient que les collaborateurs continuent à bénéficier de l'évolution de la prime d'ancienneté depuis mai 2009 telle que définie par l'accord du 16-12-2004. Enfin, les dispositions issues de l'accord du 16-12-2004 étendu sont intégrées dans l'avenant « collaborateurs » (Art. 14) par accord du 28-6-2011 étendu.

Avenant « collaborateurs », art. 14 modifié par accord du 28-6-2011 étendu par arrêté du 29-12-2011, JO 5-1-2012, applicable à compter du 1-7-2011 (1^{er} jour du mois suivant sa date de signature) pour les adhérents de la Fédération de la plasturgie Avenant région parisienne, art. 1 modifié par accord du 28-6-2011 étendu par arrêté du 29-12-2011, JO 5-1-2012, applicable à compter du 1-7-2011 (1^{er} jour du mois suivant sa date de signature) pour les adhérents de la Fédération de la plasturgie Accord du 16-12-2004 étendu par arrêté du 4-4-2005, JO 14-4-2005, applicable à compter du 15-4-2005 (v. remarque ci-avant) Accord du 12-7-2006 étendu par arrêté du 14-12-2006, JO 29-12-2006, applicable à compter du 30-12-2006 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) Accord du 25-2-2010 étendu par arrêté du 5-8-2010, JO 13-8-2010, applicable à compter de la date de sa signature pour les adhérents de la Fédération de la plasturgie Accord du 8-12-2010 étendu par arrêté du 1-4-2011, JO 9-4-2011, applicable à compter du 1-1-2011 (1^{er} jour du mois suivant sa date de signature pour les adhérents de la Fédération de la plasturgie)

33 Indemnité de rappel des collaborateurs En cas de rappel pour les besoins du service après que le collaborateur ait quitté l'établissement, versement d'une indemnité égale à 1 heure de salaire, 2 heures si le rappel a lieu entre 21 h et 6 h, un dimanche ou un jour férié.

Avenant « collaborateurs », art. 10 modifié par accord du 28-5-2002 étendu par arrêté du 28-3-2003, JO 9-4-2003, applicable le 10-4-2003

34 Indemnités de déplacements

1° Bénéficiaires :

ouvriers et agents de maîtrise relevant de la construction et de l'installation de matériels industriels en plastiques.

2° Temps supplémentaire de transport (par rapport au trajet habituel) :

- compris dans l'horaire habituel de transport : considéré et payé comme travail effectif ;
- non compris dans l'horaire habituel de transport : indemnité calculée sur la base du salaire horaire de base de l'intéressé (ou récupération en cas de petits déplacements).

3° Petits déplacements :

- frais de déplacements : remboursement des dépenses supplémentaires par rapport au trajet habituel (base : tarif transport public existant 2^e classe) ;
- indemnité de repas : 4 fois le minimum garanti (v. remarque ci-après), due si le salarié ne peut se rendre au lieu habituel où il prend son repas.

4° Grands déplacements :

- remboursement des frais de trajet sur justificatif et des frais de séjour ;
- déplacement le dimanche : majoration de 25 % des heures de voyage ou récupération ;
- indemnité journalière de frais supplémentaires égale à 3 fois le minimum garanti (v. remarque ci-après).

Avenant du 1-7-67 étendu par arrêté du 21-12-67, JO 21-1-68

35 Prime de tutorat

Lorsque l'entreprise perçoit une prime de l'OPCA pour l'exercice de la fonction tutorale, 1/4 de la prime doit être reversé au tuteur pendant toute la durée du versement de celle-ci.

Accord du 25-3-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 7-11-2015

36 Salaires des jeunes

Abattement sur les salaires minima, supprimé après 6 mois de pratique, de 10 % avant 17 ans (minimum : 80 % du Smic) et de 5 % de 17 à 18 ans (minimum : 90 % du Smic).

Art. 23

37 Rémunération minimale des apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation

1° Rémunération minimale des apprentis :
en fonction de l'âge et de l'année d'apprentissage.

Année d'apprentissage	16 (2) Ou 15 ans en cas de dérogation (Accord du 25-3-2015 étendu). à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
	En % du Smic		En % du Smic ou SMC (1) En % du Smic ou du salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.
1 ^{re} année	35 %	45 %	55 %
2 ^e année	42 %	54 %	66 %
3 ^e année	60 %	75 %	80 %
(1) En % du Smic ou du salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable. (2) Ou 15 ans en cas de dérogation (Accord du 25-3-2015 étendu).			

2° Rémunération minimale des titulaires d'un contrat de professionnalisation :
en fonction de l'âge et du niveau de formation (en % du Smic).

Age du titulaire	Qualification < bac professionnel (1) Ou diplôme ou titre de même niveau. ou qualification des groupes 1 à 3 (2) Du classement des qualifications professionnelles (v. n° 30).	Qualification ≥ bac professionnel (1) Ou diplôme ou titre de même niveau. ou qualification des groupes 4 et 5 (2) Du classement des qualifications professionnelles (v. n° 30).	Qualification ≥ BTS (1) Ou diplôme ou titre de même niveau. ou qualification des groupes 6 à 9 (2) Du classement des qualifications professionnelles (v. n° 30).
< 21 ans	60 %	75 %	80 %
De 21 ans à moins de 26 ans	75 %	85 %	90 %
26 ans et +	100 % du Smic (3) Ou 90 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé si plus favorable.		

- (1) Ou diplôme ou titre de même niveau.
 (2) Du classement des qualifications professionnelles (v. n° 30).
 (3) Ou 90 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé si plus favorable.

Accord du 25-3-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 7-11-2015

3 Salaires minima mensuels Base 151,67 h/mois.

8

1° Barème des salaires minima

Coeff.	Indice salarial	Au 1-1-2017 (1) Au 11-5-2017 pour les non-adhérents s Accord du 15-12-2016 étendu par arrêté du 28-4-2017, JO 10-5-2017.	Au 1-1-2018 (2) Au 22-2-2019 pour les non-adhérents s Accord du 12-12-2017 étendu par arrêté du 13-2-2019, JO 21-2-2019.	Au 1-7-2019 (3) Recommandation patronale de la Fédération de la plasturgie du 7-6-2019, applicable à ses seuls adhérents.	Au 1-7-2020 (4) Au 25-12-2020 pour les non-adhérents Accord du 28-5-2020 étendu par arrêté du 18-12-2020, JO 24-12-2020, applicable à compter du 1 ^{er} jour du mois suivant son dépôt (déposé le 23-6-2020).	Au 1-1-2021 (5) Accord du 28-5-2020 étendu par arrêté du 18-12-2020, JO 24-12-2020, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au JO ou, si celui-ci est publié après le 15 du mois, à compter du 1 ^{er} jour du mois suivant cette publication.	Au 11-12-2021 (6) Accord du 30-6-2021 étendu par arrêté du 19-11-2021, JO 10-12-2021, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au JO ou, si celui-ci est publié après le 15 du mois, à compter du 1 ^{er} jour du mois suivant cette publication.
700	-	1 487 €	1 506 €	1 527 €	1 539 €	1 551 €	1 563 €
710	3	1 502 €	1 522 €	1 543 €	1 543 €	1 555 €	1 567 €
720	8	1 519 €	1 539 €	1 561 €	1 561 €	1 573 €	1 586 €
730	18	1 580 €	1 597 €	1 619 €	1 619 €	1 632 €	1 645 €
740	30	1 658 €	1 676 €	1 699 €	1 699 €	1 713 €	1 727 €
750	46	1 768 €	1 788 €	1 813 €	1 813 €	1 828 €	1 843 €
800	64	1 898 €	1 919 €	1 946 €	1 946 €	1 962 €	1 978 €
810	86	2 045 €	2 067 €	2 096 €	2 096 €	2 113 €	2 130 €

820	115	2 247 €	2 272 €	2 304 €	2 304 €	2 322 €	2 341 €
830	142	2 410 €	2 437 €	2 471 €	2 471 €	2 491 €	2 511 €
900 (7)	211	2 892 €	2 924 €	-	2 965 €	2 989 €	3 013 €
Pour les cadres débutants, il peut être procédé à un abattement de 5 % sur la rémunération du coeff. 900 pendant une durée de 24 mois.							
910	232	3 031 €	3 064 €	-	3 107 €	3 132 €	3 157 €
920	297	3 483 €	3 521 €	-	3 570 €	3 599 €	3 628 €
930	447	4 530 €	4 580 €	-	4 644 €	4 681 €	4 718 €
940	607	5 648 €	5 710 €	-	5 790 €	5 836 €	5 883 €

(1) Au 11-5-2017 pour les non-adhérents Accord du 15-12-2016 étendu par arrêté du 28-4-2017, JO 10-5-2017.
(2) Au 22-2-2019 pour les non-adhérents Accord du 12-12-2017 étendu par arrêté du 13-2-2019, JO 21-2-2019.
(3) Recommandation patronale de la Fédération de la plasturgie du 7-6-2019, applicable à ses seuls adhérents.
(4) Au 25-12-2020 pour les non-adhérents Accord du 28-5-2020 étendu par arrêté du 18-12-2020, JO 24-12-2020, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son dépôt (déposé le 23-6-2020).
(5) Accord du 28-5-2020 étendu par arrêté du 18-12-2020, JO 24-12-2020, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au JO ou, si celui-ci est publié après le 15 du mois, à compter du 1^{er} jour du mois suivant cette publication.
(6) Accord du 30-6-2021 étendu par arrêté du 19-11-2021, JO 10-12-2021, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au JO ou, si celui-ci est publié après le 15 du mois, à compter du 1^{er} jour du mois suivant cette publication.
(7) Pour les cadres débutants, il peut être procédé à un abattement de 5 % sur la rémunération du coeff. 900 pendant une durée de 24 mois.

2° Assiette de comparaison :

dispositions prévues par les accords salaires susvisés à compter du 1-3-2010 : pour vérifier si le salarié a bien la garantie de son salaire minimum, il convient d'inclure le complément différentiel lié à la RTT dans sa rémunération et d'exclure les éléments suivants :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles... ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13^e mois quand il existe ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël...) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non, de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéfices.