

**ACCORD DU 17 OCTOBRE 2000 RELATIF
A L'ORGANISATION ET LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL
DANS LES ENTREPRISES RELEVANT DE LA
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA PLASTURGIE**

Préambule

Les parties signataires considèrent qu'il est nécessaire d'assurer la compétitivité des entreprises face aux nouvelles exigences du marché et de l'environnement économique, tant au niveau national qu'au niveau international, par l'utilisation optimale de l'outil de production et la qualité de service au client et de répondre aux aspirations des salariés et contribuer à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

Les parties signataires, tout en maintenant les dispositions des accords antérieurs relatifs à la durée du travail non remises en cause par la loi, fixent par le présent accord le cadre auquel les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie auront à se référer, outre les dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsqu'elles entendront mettre en application une ou plusieurs mesures développées ci-après.

Les parties signataires considèrent que la réduction et l'aménagement du temps de travail sont un des moyens d'assurer le maintien et le développement de l'emploi et d'y contribuer solidairement, tout en permettant une harmonisation équilibrée des temps entre vie professionnelle et vie privée, compte tenu des réalités économiques et humaines des entreprises de la branche.

Il convient d'établir des dispositifs nécessaires au maintien et au développement des évolutions professionnelles des salariés de la Branche.

La situation actuelle et les évolutions prévisibles conduisent à constater une certaine inadéquation entre le marché de l'emploi et les besoins des entreprises, malgré les actions déjà conduites. Une déficience ou une inadaptation de qualification persiste toujours sur le marché de l'emploi, ce qui peut freiner quelquefois l'augmentation du volume des embauches.

Les parties signataires, conscientes de l'importance de l'insertion dans le milieu professionnel et l'amélioration de la qualification, s'engagent à favoriser le développement des contrats de formation en alternance, d'apprentissage et la formation continue.

Par ailleurs, les parties signataires encouragent le recours aux dispositifs permettant le rétablissement des équilibres démographiques entre les générations notamment par la cessation d'activité anticipée.

Les accords d'entreprise ou d'établissement antérieurs à la date d'application de l'accord peuvent déroger aux dispositions ci-dessous dans la mesure où leurs dispositions seraient globalement plus favorables.

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Principes généraux

Article 2-1 : Durée légale du travail

Conformément aux dispositions légales, la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures de travail effectif au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou par décision de justice et au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins. L'effectif est déterminé conformément à la loi du 19 janvier 2000.

Article 2-2 : Temps de Travail effectif

Le temps de travail effectif est défini conformément à l'article L 212-4 du Code du Travail. Les accords d'entreprises ou d'établissements pourront préciser les conditions d'application de cette définition.

Article 2-3 : Repos quotidien

Conformément aux dispositions de l'article L 220-1 du Code du Travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Exceptionnellement et conformément aux dispositions des articles D 220-1 et D 220-5 du Code du Travail, il pourra être réduit à 9 heures :

- Pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service (exemple : permutation de poste, maintenance...)
- En cas de travaux urgents liés à la sécurité et à l'environnement

Le salarié dont le repos quotidien sera inférieur à 11 heures, à la demande de l'employeur, devra bénéficier d'une contrepartie en temps de repos au moins égale à l'amplitude de la réduction imposée. Cette contrepartie pourra être rémunérée sur la même base.

Dans le cas d'une contrepartie en temps de repos, celui-ci devra être pris dans les 2 mois.

Article 3 : Mise en œuvre et modalités de la réduction du temps de travail

Article 3-1 : Réduction de la durée quotidienne du travail

Il pourra être procédé à une réduction quotidienne de la durée du travail

Article 3-2 : Réduction de la durée hebdomadaire de travail

La réduction hebdomadaire de la durée du travail se fera sur la semaine calendaire. Pour certains types de rythme de travail l'amplitude minimale pourra être de 3 jours

Article 3-3 : Réduction de la durée du travail sous forme de jours ou de demi-journées de repos sur une période de 4 semaines

La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de 39 heures, par attribution sur une période maximale de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 35 heures.

Article 3-4 : Réduction de la durée du travail sous forme de jours ou de demi-journées de repos sur l'année

Le dispositif de la loi du 19 janvier 2000 permet également de calculer la durée du travail dans le cadre de l'année par l'octroi de jours ou demi-journées de repos conformément aux dispositions de l'article L 212-9 paragraphe 2 du Code du Travail.

En cas de modification des dates prévues par l'employeur pour la prise de ces jours ou demi-journées, le délai minimum de sept jours ouvrables de prévenance pourra être réduit en cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles :

- Travaux urgents liés à la sécurité,
- Difficultés d'approvisionnement (matières, inserts, sources d'énergie, outillages),
- Difficultés liées à des intempéries ou sinistres,
- Problèmes techniques de matériels, pannes,
- Absentéisme collectif anormal lié à la maladie

Ce délai ne peut être inférieur à deux jours ouvrés pour les cas suivants :

- Commandes nouvelles ou modifiées (délai, volume, caractéristique),
- Pertes de clients ou de marchés entraînant une baisse d'activité,

Les jours de repos doivent être pris au plus tard dans les 12 mois de l'année de référence définie dans l'entreprise ou l'établissement. Les conditions de reports éventuels sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement

La prise des repos n'aura pas d'incidence sur la rémunération mensualisée des salariés.

Ces jours pourront alimenter, à l'initiative du salarié, un compte épargne temps s'il existe au niveau des entreprises ou établissements conformément aux dispositions de la loi.

Article 3-5 : Modulation

Article 3-5-1 : Principe

Du fait des activités d'un nombre de plus en plus important d'entreprises ou d'établissements de la Plasturgie qui présentent un caractère saisonnier et/ou fluctuant, et que nombreux sont

les entreprises ou établissements qui sont soumis à diverses contraintes dues notamment aux délais de livraison, à l'introduction des flux tendus et à une meilleure adaptation au carnet de commandes, la durée du travail peut faire l'objet d'une modulation du temps de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L 212-8 du Code du Travail, les entreprises ou les établissements peuvent mettre en place une organisation du temps de travail sur tout ou partie de l'année.

L'horaire hebdomadaire de travail effectif peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures et dans la limite de 1600 heures par an et par salarié dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs maximum ou calendaires de telle sorte que les heures effectuées au-delà ou en deçà de cet horaire moyen se neutralisent sans donner lieu à majoration, à repos compensateur et à imputation sur le contingent d'heures supplémentaires.

Article 3-5-2 : Mise en œuvre de la modulation

Les modalités de mise en œuvre de cette organisation feront l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux.

En l'absence de délégué syndical ou lorsque la négociation ne se solde pas par la conclusion d'un accord dans le délai de six semaines à compter de l'ouverture des négociations, les entreprises ou établissements concernés pourront appliquer le dispositif ci-dessus après consultation du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement ou, à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Le CHSCT de l'entreprise ou de l'établissement sera informé et consulté avant toute mise en application de la modulation

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au dispositif de modulation tel que défini dans le présent accord (article 3-5) après information des salariés concernés.

Article 3-5-3 : Programmation indicative

Les variations d'horaire seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés des ateliers ou services concernés. Les variations d'horaire pourront être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie.

Une programmation indicative de la modulation est établie pour communication aux salariés concernés après consultation, s'ils existent, du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de l'application de la modulation. Toutefois un bilan sera effectué à l'issue d'un semestre d'application la première année.

Article 3-5-4 : Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période, les salariés des ateliers ou services concernés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement et du salarié. En cas de programmation indicative collective ou individuelle des variations d'horaires les salariés seront prévenus dans un délai d'au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté, s'ils existent, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, ce délai pourra être réduit à 2 jours ouvrés. Dans cette situation, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos qui sera fixée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement lors de l'introduction de l'organisation du temps de travail sur tout ou partie de l'année et en respectant les formalités prévues à l'article 3-5-2.

Article 3-5-5 : Limites de modulation

Les limites de modulation sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement dans la limite maximale de 10 heures par jour et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ou 48 heures sur une semaine quelconque et dans les limites définies à l'article 3-5-1.

Article 3-5-6 : Rémunération

Dans le cas de mise en œuvre de ce dispositif d'organisation du temps de travail, la rémunération mensuelle des salariés est lissée indépendamment des horaires accomplis dans le mois.

Article 3-5-7 : Régularisation de la rémunération

Lorsque, du fait de son entrée, de son départ de l'entreprise ou de l'établissement ou d'une absence ne donnant pas droit au maintien de la rémunération au cours de la période en cours, le salarié n'a pas accompli la totalité de ladite période, sa rémunération et ses droits à repos compensateurs seront régularisés sur la base de son temps réel de travail.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif économique le salarié conservera l'éventuel supplément de rémunération perçue par rapport à son temps de travail réel.

Article 3-5-8 : Chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

La durée hebdomadaire minimale de travail, en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en œuvre dans les conditions prévues par l'article L 351-25 du Code du travail, correspondra à la limite inférieure fixée dans le cadre de la programmation de la modulation dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 3-5-9 : Recours au personnel en CDD et intérimaires

Dans le cadre de la modulation, lorsque une entreprise ou un établissement est conduit à recourir à des salariés en contrat à durée déterminée ou des travailleurs intérimaires, ceux-ci pourront suivre la durée du travail du service, de l'atelier concerné même si la durée du contrat ou de la mission est inférieure à la période de modulation.

Le lissage de la rémunération des CDD et intérimaires ne peut se faire que si la durée du contrat ou de la mission permet d'assurer, compte tenu des périodes de hautes et basses activités prévues, une durée hebdomadaire moyenne de travail au moins égale à la durée légale applicable dans l'entreprise ou l'établissement utilisateur. Si tel n'est pas le cas, ce personnel est rémunéré en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées chaque semaine.

Article 4 : Heures supplémentaires

Article 4-1 : Décompte

Heures de travail effectif accomplies, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de travail, les heures supplémentaires seront décomptées selon le dispositif appliqué :

- Soit à la semaine,
- Soit sur une période de 4 semaines
- Soit sur la base de la durée moyenne de la période d'un cycle d'un maximum de 12 semaines sauf dérogation par accord d'entreprise ou d'établissement pouvant porter ce maximum à 16 semaines,
- Soit sur la base de la durée moyenne de la période d'un cycle dans le cadre du travail en continu,
- Soit sur l'année dans le cadre de la modulation ou de la réduction du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos.

Article 4-2 : Modalités de traitement des heures supplémentaires

La bonification prévue par l'article L 212-5, I, du Code du Travail pour les quatre premières heures supplémentaires attribuées en repos peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire, en fonction des organisations de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, les parties signataires invitent les entreprises ou établissements à favoriser le recours aux repos compensateurs en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et majorations conformément aux dispositions de l'article L 212-5 alinéa 2 du Code du Travail et aux dispositions conventionnelles. Les salariés concernés seront consultés sur leur préférence entre ces deux options.

Article 4-3 : Modalités de prise des repos compensateurs

Le délai de prise des repos compensateurs des heures supplémentaires est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Les repos compensateurs doivent être pris si possible dans les deux premiers mois et tout au plus dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis aux articles D 212-6, D 212-8 et D 212-9 du Code du Travail.

Article 4-4 : Contingent annuel

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation administrative est de 130 heures par salarié. Dans les entreprises ou établissements de 20 salariés et moins, il pourra être porté à 150 heures par salarié après consultation, si elles existent, des organisations syndicales de salariés et/ou des institutions représentatives du personnel jusqu'au 31 décembre 2003. Dans les entreprises ou établissements de plus de 20 salariés, il pourra être porté à 150 heures par salarié après consultation, si elles existent, des organisations syndicales de salariés et/ou des institutions représentatives du personnel jusqu'au 31 décembre 2001.

Dans le cadre de la modulation du temps de travail ce contingent sera de 80 heures. Toutefois, cette réduction du contingent ne sera pas applicable lorsque l'amplitude de la modulation est comprise dans une limite inférieure de 31 heures et une limite supérieure de 39 heures ou lorsque le volume d'heures de modulation n'excède pas 70 heures par salarié et par an.

Le contingent d'heures supplémentaires se calcule, en principe, par année civile. Les parties signataires conviennent que dans le cadre d'une organisation du travail sur tout ou partie de l'année, le volume du contingent pourra être calé sur la période de la modulation.

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

Article 5-1 : Champ d'application

Le caractère spécifique des fonctions de certains personnels implique une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et de leurs activités.

Les signataires souhaitant le maintien de l'autonomie nécessaire et la réduction de leur temps de travail conviennent des mesures adoptées qui suivent.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'organisations syndicales de salariés, les modalités de mise en place des forfaits jours et horaires seront précédées d'une consultation des représentants du personnel, comité d'entreprise ou d'établissement – délégués du personnel.

Article 5-2 : Les cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

La qualité de cadre dirigeant, lorsqu'il existe, sera définie au niveau de chaque entreprise ou établissement. Un écrit confirmera cette qualité.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du présent accord.

Article 5-3 : Cadres suivant l'horaire collectif

Les salariés, relevant de l'avenant cadres de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés.

Il est précisé que, selon la circulaire ministérielle relative à la réduction négociée du 3 mars 2000, peuvent être également concernés par l'article L 212-15-2 du Code du Travail les cadres dont le rythme de travail épouse celui de l'horaire collectif, sans s'identifier exactement ou en permanence à celui-ci.

Ces cadres seront définis au niveau de chaque entreprise ou établissement en fonction de sa structure et de l'organisation des services.

Article 5-4 : Forfait annuel sur la base d'une référence horaire

Au titre du présent accord les dispositions ci-dessous s'appliquent aux cadres et ingénieurs relevant de l'avenant spécifique de la convention collective dès lors que la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée mais peut en tout état de cause être décomptée sur une base horaire.

Ce forfait fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans son avenant.

Le volume d'heures annuel prévu alors dans ce dispositif doit tenir compte de la réduction du temps de travail. Il est au maximum de 1730 heures (1600h + 130h) à l'issue de la période transitoire prévue à l'article 4-4.

Cette réduction prendra la forme d'une attribution de repos supplémentaire (à la journée, à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année)

Les signataires invitent les entreprises à privilégier la réduction du temps de travail des salariés concernés sous la forme de journées de repos.

Il appartient à l'employeur de prévoir les modalités pratiques de décompte et de contrôle des horaires réalisés par les salariés sous convention de forfait horaire.

Par ailleurs, les salariés sous convention de forfait horaire bénéficieront chaque année d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique au cours duquel il sera débattu de l'organisation de leur travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant.

Article 5-5 : Forfait reposant sur un décompte annuel en journées

Au titre du présent accord ces dispositions s'appliquent aux cadres et ingénieurs relevant de l'avenant spécifique de la Convention Collective dès lors que leur fonction ne permet pas de contrôler le nombre des heures passées au service de l'entreprise ou que la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée.

Ce forfait fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans son avenant.

Article 5-5-1 : Principes et modalités d'application

Le nombre des journées travaillées par ces différentes catégories de personnel sera déterminé au sein de l'entreprise et dans les limites légales et conventionnelles.

La réduction du temps de travail se fera alors impérativement sous forme de jours de repos dans la limite d'un plafond annuel de 215 jours travaillés pour une année complète de travail.

La prise des journées ou demi-journées de repos se fera en concertation entre l'employeur et le salarié.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogations dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur. A ce repos hebdomadaire de 24 heures s'ajoute un repos quotidien de 11 heures sauf dérogations fixées dans les conditions légales et conventionnelles.

Concernant l'exercice du droit syndical et du droit des représentants du personnel par les salariés sous forfait jours, les parties signataires conviennent que chaque fois qu'il sera nécessaire de faire référence à un horaire journalier, le calcul sera fait sur la base de l'horaire hebdomadaire collectif pratiqué.

Pour l'application du forfait en jours, il sera effectué un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu de mettre en place des modalités de contrôle du nombre des journées ou demi-journées travaillées par l'établissement d'un document récapitulatif. Celui-ci peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ces modalités pourront être complétées et améliorées par accord d'entreprise.

Article 5-5-2 : Régulation de la mise en oeuvre

Les entreprises utilisant le forfait en jours en application du présent accord veilleront à prendre toute disposition afin de maintenir l'amplitude journalière ainsi que la durée annuelle de travail en conformité avec les principes de réduction de la durée du travail.

La pratique du forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail qui ne permettraient pas un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie personnelle (conformément aux textes européens qui retiennent le principe du droit à une vie familiale normale).

Les parties signataires conviennent que les 13 heures de travail effectif quotidiennes autorisées par la loi ne doivent pas avoir un caractère systématique. A cet effet, elles incitent les entreprises ou établissements à favoriser un repos quotidien supérieur à 11 heures.

En tout état de cause, du fait de la spécificité de cette catégorie de salariés, le repos quotidien devra être en moyenne de 13 heures sur l'année.

Une incitation au recentrage sur la mission principale du cadre devra être effectuée en favorisant la délégation des tâches non directement liées à la mission.

Par ailleurs, les salariés concernés par un forfait en jours bénéficieront chaque année d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique au cours duquel il sera débattu de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Article 6 : Forfait annuel sur une référence horaire des personnels non cadres

Ce dispositif s'applique à des salariés itinérants non cadres et aux agents de maîtrise et techniciens dont la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée mais peut en tout état de cause être décomptée sur une base horaire.

Ces personnels seront définis au niveau des entreprises ou des établissements.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'organisations syndicales de salariés, les modalités de mise en place des forfaits horaires seront précédées d'une consultation des représentants du personnel, comité d'entreprise ou d'établissement – délégués du personnel.

Ce forfait fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans son avenant.

Le volume d'heures annuel prévu alors dans ce dispositif doit tenir compte de la réduction du temps de travail. Il est au maximum de 1730 heures (1600h + 130h) à l'issue de la période transitoire prévue à l'article 4-4.

Toutefois, en ce qui concerne les agents de maîtrise et techniciens, les parties signataires conviennent de limiter le volume d'heures annuel prévu à 1650 heures (1600h + 50h).

Cette réduction prendra la forme d'une attribution de repos supplémentaire (à la journée, à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année)

Les signataires invitent les entreprises à privilégier la réduction du temps de travail des salariés concernés sous la forme de journées de repos.

Il appartient à l'employeur de prévoir les modalités pratiques de décompte et de contrôle des horaires réalisés par les salariés sous convention de forfait horaire.

Par ailleurs, les salariés sous convention de forfait horaire bénéficieront chaque année d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique au cours duquel il sera débattu de l'organisation de leur travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant.

Article 7 : Réduction de la durée du travail et congés payés

Article 7-1 : Jours de repos et calcul de la durée des congés payés

Les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Article 7-2 : Prise des congés payés

Les congés payés peuvent être pris dès l'ouverture des droits sans préjudice des articles L 223-7 et L 223-8 du Code du Travail qui encadrent la fixation de la période de l'ordre des départs en congés et leur étalement. Il sera tenu compte, dans la mesure du possible, de la situation familiale des salariés.

Dans le cas de réduction de la durée du travail sous forme de jours de repos un report des congés payés au-delà du cadre annuel est possible dans la limite de six mois.

Ce report ne devra pas avoir pour effet de majorer les seuils fixés par les articles L 212-4-2 et L 212-4-6 concernant le travail à temps partiels, l'article L 212-8 concernant la durée moyenne de travail en cas de modulation, l'article L 212-9 concernant le calcul des heures supplémentaires et l'article L 212-15-3 portant sur les forfaits en jour.

Le report intervient en concertation entre les parties.

Article 8 : Réduction de la durée du travail et compensation salariale

Les parties signataires conviennent que le présent accord n'a pas pour objet de traiter les effets de la réduction du temps de travail sur le niveau des salaires réels qui relève du domaine de l'entreprise et dépend de ses possibilités.

Toutefois, elles sont d'accord pour inciter les entreprises à maintenir le niveau des salaires pratiqués à la date de signature de l'accord.

Le maintien des salaires minima et de la prime d'ancienneté conventionnels en vigueur à la date de signature de l'accord est garanti. Dans les entreprises ou établissements, ce maintien pourra s'effectuer par l'instauration ou non d'un complément différentiel.

Article 9 : Temps partiels

Article 9-1 : Principes Généraux

Le travail à temps partiels peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou de l'établissement, après avis du Comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des Délégués du personnel s'ils existent, ou, en l'absence de représentation du personnel, après information préalable de l'inspection du travail. Le travail à temps partiels peut également être mis en place à la demande des salariés. Tout salarié peut bénéficier du temps partiel.

Article 9-2 : Définition

Est salarié à temps partiels tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à l'horaire collectif applicable dans le service.

Le temps partiel modulé a pour objet de permettre, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année, de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail, à condition que sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

Les dispositions des articles 9-7-1 et 9-7-2 seront prises en compte.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter les mentions relatives à la qualification du salarié, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification, à la rémunération, aux heures complémentaires et aux garanties collectives et individuelles des droits des salariés à temps partiel, ainsi que des précisions relatives à la révision du contrat de travail. S'agissant du temps partiel modulé, les modalités de décompte de la durée du travail, la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois, la durée minimale de travail pendant les jours travaillés et les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier seront également précisées dans le contrat de travail ou son avenant.

Article 9-3 : Répartition de la durée du travail

La journée de travail du salarié à temps partiel peut être continue lorsqu'elle est inférieure à six heures.

Dans le cas du temps partiel modulé, le programme indicatif de la répartition de la durée du travail fait l'objet d'une note remise par l'employeur au salarié si possible tous les mois.

Les horaires de travail des salariés à temps partiels ne peuvent pas comporter plus de une interruption d'activité au cours d'une même journée.

Cette interruption d'activité peut être d'une durée supérieure à deux heures et doit être prévue dans le contrat de travail. A défaut, le commun accord entre l'employeur et le salarié est de règle pour un passage à une durée d'interruption supérieure à deux heures. Lorsque l'interruption d'activité sera supérieure à deux heures, la durée contractuelle de travail ne pourra pas être inférieure à quinze heures et trente six minutes hebdomadaires (ou son équivalent au mois ou sur plusieurs mois) et des contreparties pourront être envisagées par l'entreprise ou l'établissement pour prendre en compte les contraintes éventuelles subies de ce fait par le salarié.

La modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ou pour le temps partiel modulé la modification de la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées définies dans le contrat, peut être notifiée trois jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Une contrepartie sous forme de temps de repos ou financière sera déterminée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 9-4 : Heures complémentaires

Le contrat de travail doit prévoir expressément la faculté d'accomplissement d'heures complémentaires qui ne peuvent excéder trente pour cent de la durée du travail inscrite sur le contrat, ni lorsque le contrat est établi sur une base hebdomadaire ou mensuelle, porter la durée hebdomadaire effective de travail au niveau de la durée légale.

Article 9-5 : Rémunération

La rémunération du salarié travaillant à temps partiel et tous les éléments accessoires de la rémunération sont ceux que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé à temps plein, proratisés à son temps partiel.

La rémunération des salariés qui travaillent selon un temps partiel modulé peut être lissée sur l'année conformément aux modalités en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 9-6 : Statut des salariés à temps partiels

Les salariés à temps partiels bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein. Ils doivent pouvoir accéder au cours de leur carrière dans l'entreprise ou l'établissement aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

Le salarié travaillant à temps partiels bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

Article 9-7 : Conditions de mise en place d'horaires à temps partiels**Article 9-7-1 : Passage du temps plein à temps partiel à la demande du salarié**

La demande d'un salarié à temps plein de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception) auprès de l'employeur, en respectant un préavis d'un mois par rapport à la date souhaitée d'entrée dans le nouvel horaire

L'employeur disposera d'un délai d'un mois, dont le point de départ est la première présentation de la lettre, pour apporter une réponse écrite précisant l'acceptation ou le refus de la demande (lettre recommandée avec accusé de réception).

Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera établi précisant les nouvelles conditions d'emploi et revêtu de l'accord exprès du salarié.

En cas de refus, l'employeur en donnera le motif : difficulté pour organiser du temps partiel dans l'entreprise, impossibilité liée à la nature de l'emploi occupé ou impossibilité momentanée liée à l'activité.

Article 9-7-2 : Passage du temps plein à temps partiel à la demande de l'entreprise ou de l'établissement

Lorsqu'un salarié à temps plein accepte de travailler à temps partiel à la demande de l'entreprise ou de l'établissement, la procédure suivante doit être respectée :

- le salarié dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser la proposition à partir de la réception de sa notification ;
- en cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail est rédigé.

Article 9-8 : Priorité d'accès au temps plein et au temps partiel

Les salariés à temps plein qui souhaitent occuper ou reprendre un poste à temps partiel, dans la même entreprise ou le même établissement, de même que les salariés à temps partiel qui désirent occuper ou reprendre un travail à temps plein, bénéficient d'une priorité sur les demandeurs d'emploi pour l'attribution d'un emploi équivalent.

Article 10 : Réduction de la durée du travail et formation

Les signataires du présent accord prennent acte des possibilités ouvertes par la loi de l'organisation du développement des compétences des salariés pour partie hors du temps de travail effectif sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables dans l'entreprise ou l'établissement. Elles sont à l'initiative du salarié qui en fera la demande par écrit.

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

Article 11 : Entreprises de moins de 20 salariés

Les entreprises de moins de 20 salariés qui réduisent le temps de travail en appliquant les dispositions de l'accord sus visé et qui s'engagent à créer ou à préserver des emplois, pourront prétendre à bénéficier d'un allègement de cotisations sociales et des aides financières tels que prévus par les textes en vigueur et notamment la loi du 13 juin 1998 pour les entreprises dont l'effectif est au plus égal à 20 salariés. Seuls les salariés dont l'horaire est inférieur ou égal à 35 heures ou à 1600 heures, selon le mode de décompte de l'horaire, pourront ouvrir droit au bénéfice de l'allègement et/ou des aides financières.

Il appartient aux entreprises concernées de déterminer le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi dans l'entreprise.

Au regard des éléments transmis par les entreprises à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi, celle-ci en effectuera le bilan annuel.

Article 12 : Egalité professionnelle homme femme

Les parties signataires rappellent que les dispositions des articles L 123-1, L 123-2 et suivants du Code du Travail doivent s'appliquer dans leur plénitude.

Article 13 : Suivi, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord**Article 13-1 : Suivi de l'application de l'accord**

Les partenaires sociaux réunis en Commission de suivi procéderont tous les ans à l'analyse globale des accords d'entreprise conclus dans le cadre du présent accord.

Par ailleurs, en cas de difficultés dans l'application du même accord, la Commission de suivi se réunira à la demande des partenaires sociaux afin de donner un avis.

Article 13-2 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est placé en annexe 6 des clauses générales de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie.

Article 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.



*Cet accord a été signé **le 17 octobre 2000**
Par la Fédération de la Plasturgie
la CFDT
et FO*