LA PLASTURGIE
FÉDÉRATION

REÇU LE 11 JUIN 2013

Monsieur BALBRICK
FEDECHIMIE CGT FO
60 rue Vergniaud
75640 PARIS CEDEX 13

DEPARTEMENT DES AFFAIRES SOCIALES
13.70

Levallois-Perret, le 10 juin 2013

Lettre recommandée avec accusé de réception

Objet : Notification de l'accord « forfait jours » du 15 mai 2013 modifiant l'annexe VI de la convention collective nationale de la plasturgie

Monsieur,

Nous vous notifions par la présente que l'accord « forfait jours » du 15 mai 2013 modifiant l'annexe VI de la convention collective nationale de la plasturgie a été signé par la Fédération de la Plasturgie et 3 organisations syndicales de salariés :

- la Fédération Nationale du personnel de l'encadrement de la chimie « **CFE CGC** »
- la Fédération « **CMTE CFTC** »
- La Fédération chimie-Energie « **CFDT** »

Vous trouverez en pièce jointe un exemplaire original de cet accord.

Nous vous prions de croire, Monsieur, à l'assurance de nos salutations distinguées.

Mathieu DUFOUR
Directeur des Affaires Sociales

Copie : Mme Claire SEILLER

FÉDÉRATION DE LA PLASTURGIE
125, rue Aristide Briand – F 92300 LEVALLOIS-PERRET
Tél. : 33 (0) 1 44 01 16 16 – Fax : 33 (0) 1 44 01 16 55 – E-mail : accueil@fed-plasturgie.fr – www.laplasturgie.fr
Siren : 304 153 927 - APE 9411 Z

LA PLASTURGIE
FÉDÉRATION

ACCORD « FORFAIT JOURS »

EN DATE DU 15 MAI 2013

MODIFIANT L'ANNEXE VI DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA PLASTURGIE

TPH

ARTICLE 1 : OBJET

Le présent accord a pour objet de réviser l'annexe VI du 17 octobre 2000 (ci-après « l'annexe ») afin de tenir compte des évolutions législatives et jurisprudentielles survenues depuis 2000, des principes édictés par la Charte sociale européen et la charte communautaires des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.

La rénovation de cette annexe étant l'occasion d'offrir aux entreprises et aux salariés de la branche un cadre juridique sécurisé permettant concilier les intérêts économiques de l'entreprise et les aspirations des salariés quant à un équilibre de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle.

ARTICLE 2 : ACTUALISATION DES DISPOSITIONS RELATIVES FORFAIT ANNUEL EN JOURS

L'Annexe VI est dénommée : Annexe VI du 17 octobre 2000 modifiée par l'accord du 15 mai 2013 « organisation et durée du temps de travail dans les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie »

L'article 5-5 de l'annexe est rédigé de la façon suivante :

« Article 5-5 : Forfait annuel en jours

La conclusion de conventions individuelles de forfait en jours sur l'année peut être faite sur la base d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut du présent accord. Les entreprises utilisant le forfait en jours en application du présent accord devront respecter les points suivants :

5-5-1 : Catégorie de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année les cadres :

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

L'ensemble de ces conditions sont cumulatives.

YP SD TPH

La notion d'autonomie ci-dessus s'appréciant par rapport à l'autonomie dans l'organisation du temps de travail (c'est-à-dire par rapport à la liberté dont bénéficie le salarié pour déterminer son emploi du temps – horaire, calendrier des jours et des demi-journées de travail, planning des déplacements professionnels, … - en fonction de sa charge de travail et excluant une organisation du temps de travail préétablie) et non en référence au critère utilisé dans l'accord de classification du 16 décembre 2004.

Le contrat de travail ou la convention individuelle de forfait annuelle en jours doit définir les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le comité d'entreprise et le CHS-CT ou à défaut le(s) délégué(s) du personnel sont consultés chaque année sur le recours aux conventions de forfaits (nombre de conventions individuelles signées), l'état du dépassement du plafond annuel en fin de période de référence ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

5-5-2 : Acceptation écrite du salarié

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci). Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

5-5-3 : Nombre de jours travaillés dans l'année

5-5-3-1 : plafond annuel de jours travaillés et jours de repos supplémentaires
Le contrat de travail ou l'avenant instituant le forfait annuel en jours détermine le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini.

La base du forfait du présent accord est de 215 jours de travail par an (+ 1 journée de solidarité) ou du double de demi-journée. Pour ne pas dépasser ce forfait, il est accordé chaque année des jours de repos supplémentaires. La période référence pour l'appréciation de ce forfait se fait du 1er janvier au 31 décembre.

Le nombre de jours supplémentaires de repos accordé dans l'année s'obtient en déduisant du nombre de jours total de l'année (jours calendaires) :

- le nombre de samedi et de dimanche
- les jours fériés chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche
- 25 jours ouvrés de congés légaux annuels
- le forfait de 215 jours
- 1 journée de solidarité

TPH

Exemple 2013 : 365 jours calendaires auxquels sont déduits :

- 104 samedi et dimanche,
- 10 jours fériés chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche
- 25 jours ouvrés de congés légaux annuels,
- 215 du forfait annuel en jours
- 1 journée de solidarité.

  Soit pour l'année 2013 : 10 jours de repos supplémentaires (ce nombre de jours de repos supplémentaires est variable d'une année sur l'autre en fonction du caractère bissextile ou non de l'année considérée, du positionnement des jours fériés et du nombre de samedis et dimanche de l'année considérée).

Tous les autres jours de congés supplémentaires légaux, prévus par la CCN ou l'entreprise (congés d'ancienneté, congés exceptionnels liés notamment à des événements familiaux, congés payés supplémentaires ...), les absences non récupérables (liées, par exemple, à la maladie, à la maternité, à la paternité, etc.), ne peuvent être déduits du nombre de jours de repos ainsi calculé. En revanche, les salariés relevant du présent accord ne pourront bénéficier – sauf accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ou d'une disposition contractuelle plus favorable – de jours de congés supplémentaires pour fractionnement (sauf si celui-ci est imposé par l'employeur).

Ces congés supplémentaires viennent réduire à due concurrence le forfait annuel de 215 jours (216 jours avec la journée de solidarité).

Avant la fin de période de référence, l'employeur informe les salariés – par une note jointe au bulletin de paye ou par une note de service – du nombre de jours de repos supplémentaires pour la période de référence suivante.

Les présentes dispositions ne font pas obstacle et dans les limites prévues par la loi au report de congés ou à la possibilité d'affecter des jours de congés supplémentaires sur un CET lorsque ce dispositif existe dans l'entreprise et dans les conditions prévues par l'accord ayant institué ce CET. En dehors de ces cas et de celui de la renonciation de jours de repos supplémentaire contre majoration, si un dépassement est constaté le salarié doit récupérer un nombre de jours équivalent à ce dépassement, sans majoration. Ces jours de récupération doivent être pris au cours des 3 premiers mois de l'année suivant celle de référence. Ces dépassements n'étant pas reconductibles d'une année sur l'autre.

5-5-3-2 : Situations particulières

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet ou ne prenant pas tous ses congés sur la période de référence, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

TPH

5-5-3-2-1 : arrivée en cours d'année
Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l'année, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

- le nombre de samedi et de dimanche,
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année
- le prorata du nombre de congés supplémentaires pour l'année considérée.

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

- 1) calcul du nombre de jours calendaires restant : 365 – 113 = 252
- 2) retrait des samedis et dimanches restant : 252 – 72 (samedi et dimanche) = 180
- 3) retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année : 180 – 7 = 173
- 4) prorata des jours de repos supplémentaires proratisé : 173 – 7 = 166 (le prorata se calculant comme suit = 10 X (252/365))

5-5-3-2-1 : départ en cours d'année
Afin de déterminer le nombre de jours travaillés de référence, il convient soustraire au nombre de jours calendaires écoulés dans l'année considérée avant le départ :

- le nombre de samedis et de dimanches,
- les jours fériés coïncidant avec un jour ouvrés depuis le début d'année,
- le prorata du nombre de congés supplémentaires pour l'année considérée.

A titre d'exemple, pour un salarié partant le 23 avril (et présent toute l'année précédente) : 113 – 32 (samedi et dimanche) – 2 jours fériés (mercredi 1er janvier et lundi de pâques) – 7 jours de prorata des jours de repos supplémentaires (calculé comme suit 10 X (113/365)).

5-5-3-3 : Renonciation à des jours de repos supplémentaires
Nonobstant le plafond annuel indiqué à l'article 5-5-3-1, le salarié qui le souhaite peut avec l'accord préalable de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos supplémentaires en contrepartie d'une majoration de son salaire, pour ces jours travaillés supplémentaires. En aucun cas, ce rachat ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse 218 jours.

Cette renonciation doit faire l'objet d'un avenant annuel écrit au contrat de travail du salarié précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation et leur rémunération calculé conformément à l'article 5-5-9.

5-5-4 : Garanties d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privé
Afin de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée du salarié et par là-même assurer une protection de la santé de celui-ci, il est nécessaire que la charge de travail confiée par l'entreprise et que l'organisation autonome par le salarié de son emploi

TPH

du temps respectent les différents seuils définis ci-dessous et restent dans les limites raisonnables.

Il est précisé que ces seuils n'ont pas d'autre but que de garantir au salarié une durée raisonnable de travail conformément à la Charte sociale européenne et la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et en conséquence, qu'ils ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et/ou remettre en cause l'absence de prévisibilité de sa durée du travail.

5-5-4-1 : Durée quotidienne et hebdomadaire de travail
Nonobstant les dispositions de l'article L. 3121-48 du code du travail, afin de garantir une durée raisonnable les limites suivantes devront être respectées :

- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L.3121-34 du code du travail,
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au 1er alinéa de l'article L.3121-35 et aux 1er et 2ème alinéa de l'article L.3121-36,

5-5-4-2 : repos hebdomadaire
En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, et bien que le temps de travail puisse être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journée ou demi-journée de travail, le salarié doit bénéficier du temps de repos hebdomadaire prévu par l'article L. 3132-2 du code du travail.

Il est préconisé – au regard des particularités du forfait-jours - que la durée du repos hebdomadaire soit de 2 jours consécutifs. A défaut de pouvoir suivre cette préconisation, le nombre de semaine pendant lesquelles le salarié travaille 6 jours sur 7 doit être limité à 10 par année.

5-5-5 : Organisation des jours de travail
Les salariés concernés organisent de manière autonome leur emploi du temps en fonction de la charge de travail qui leur est confié et des périodes d'activités de l'entreprise.
Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journée ou demi-journée de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de repos supplémentaires.

Le salarié informera, préalablement et dans un délai raisonnable, l'entreprise de la prise de ses jours de repos. L'employeur ne pourra refuser la prise de ces jours que pour des raisons de service.

5-5-6 : Suivi de l'organisation du travail du salarié et de sa charge de travail
Les entreprises veilleront à prendre toute disposition afin que la charge de travail, le temps de travail effectif et les amplitudes des journées de travail demeurent adaptés et raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

TPH SD YD

Pour ce faire, et avec l'appui du salarié, les entreprises devront adopter les mécanismes de suivi et de contrôle ci-après définis. Il est expressément entendu que ces modalités de suivi et de contrôle ont pour objectifs de concourir à préserver la santé du salarié et ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie.

5-5-6-1 : Suivi régulier par le supérieur hiérarchique
Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail ainsi que de l'adéquation entre les objectifs et les missions assignés au salarié avec les moyens dont il dispose.
Ce suivi peut donner lieu à des entretiens périodiques.

5-5-6-2 : Entretien annuel
Chaque année, un entretien doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. A l'occasion de cet entretien – qui peut être indépendant ou juxtaposé avec les autres entretiens (professionnel, d'évaluation, ...) - doivent être abordé avec le salarié :
- sa charge de travail,
- l'amplitude de ses journées travaillées,
- la répartition dans le temps de son travail,
- l'organisation du travail dans l'entreprise et de l'organisation des déplacements professionnels,
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale,
- sa rémunération,
- les incidences des technologies de communication (Smartphone,...),
- le suivi de la prise des jours de repos supplémentaires et des congés.

5-5-7 : Contrôles du nombre de jours de travail
Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ou non travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification de ces journées ou demi-journées (jour de repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos supplémentaires, ...). Afin de permettre à l'employeur d'établir ce décompte, le salarié renseignera mensuellement ces informations sur un support défini au sein de l'entreprise (formulaire papier, déclaration sur un intranet ou d'une manière général sur tout support pouvant remplir cette fonction). Le support devra prévoir un espace sur lequel le salarié pourra y indiquer ses éventuelles difficultés en termes de charge de travail ou d'organisation du temps de travail.

TPH

5-5-8 : Dispositif d'alerte par le salarié en complément des mécanismes de suivi et de contrôle

Au regard de la bonne foi présumée de l'employeur et du salarié quant à la mise en œuvre du forfait jours et de l'autonomie dont bénéficie le salarié dans l'organisation de temps de travail, ce dernier doit pouvoir exprimer ses difficultés en cas de surcharge de travail et alerter son entreprise. Pour se faire, le salarié utilisera le support à l'article 5-5-7.

En cas d'alerte, un rendez-vous entre le salarié et l'employeur ou son représentant sera programmé afin de discuter de la surcharge de travail du salarié, des causes – structurelles ou conjoncturelles – pouvant expliquer celle-ci et de pouvoir convenir d'un commun accord à une organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié qui permette un durée raisonnable du travail.

En cas de désaccord, le salarié pourra prendre contact avec les délégués du personnel.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adopté par le salarié et/ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également déclencher un rendez-vous avec le salarié.

5-5-9 : Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction, des contraintes liées à son forfait ainsi que des sujétions qui lui sont imposées.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos au titre de la réduction d'horaire, perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire de 25 % pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera calculée de la façon suivante :

- salaire journalier = (Salaire mensuel de base X 12) / nombre de jours de travail annuel fixés dans la convention individuelle
- salaire journalier majoré = salaire journalier + majoration contractuelle définie dans la convention individuelle,
- valeur annuelle du rachat = salaire journalier majoré X nombre de jours rachetés.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail est calculée de la manière suivante : (Salaire mensuel de base X 12) / nombre de jours de travail annuel fixé dans la convention individuelle.

TPH

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

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise (conformément aux dispositions légales).

Le bulletin de paye doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

5-5-10 : sécurisation des accords et hiérarchie des normes conventionnelles

L'ensemble des dispositions de l'article 5-5 de l'annexe VI :

- ne sont pas impératives ou normatives à l'égard d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement (quelle que soit la date de conclusion de l'accord par rapport à la présente annexe et de son avenant)
- mais seulement supplétives (c'est-à-dire qu'elles ne s'appliquent qu'aux groupes, entreprises et/ou établissement qui souhaiteraient mettre en place des conventions de forfait annuel en jours sans conclure un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement et qui appliqueraient à cette fin sur le présent accord : ces groupes, entreprises et/ou établissements doivent respecter stricto-sensu l'ensemble des dispositions du présent accord).

Néanmoins, les parties signataires invitent les groupes, les entreprises et les établissements qui ont déjà conclu ou qui concluraient leur propre accord à prendre exemple sur le présent accord.

ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

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

ARTICLE 4 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

YD SD TPH

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents et sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente.

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

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

Fait à Paris le 15 mai 2013

Pour la Fédération de la Plasturgie

Florence POIVEY

Pour la Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement de la Chimie « CFE CGC »
Sylvain DIDO

Pour la Fédération CMTE – CFTC
Secteur Chimie
Yannick DUBOIS

Pour la Fédération Nationale
de la Chimie « CGT-FO »
Emmanuel BALBRICK

Pour la Fédération
Chimie-Energie « CFDT »
Thierry PERRIN-HUDRY

Pour la Fédération Nationale
des Industries Chimiques « CGT »
Yves PEYRARD