

Accord du 8 mars 2017
(Non étendu, applicable à compter du lendemain du dépôt, soit le 24 août 2017)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FP

Syndicat(s) de salariés :

FEDECHIMIE CGT FO

CFTC CMTE

CFE CGC CHIMIE

ARTICLE 1 : OBJET

Le présent accord a pour objet de permettre aux entreprises n'ayant pas un accord relatif aux équipes de suppléance de pouvoir accéder directement à ce dispositif en appliquant les dispositions ci-après. Il ne remet pas en cause les accords d'entreprises ou d'établissements.

Il annule et remplace le chapitre 4 de l'annexe V du 13 octobre 1995.

ARTICLE 2 : 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 3 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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.

ARTICLE 4 : ACTUALISATION DES DISPOSITIONS DU CHAPITRE IV « EQUIPE DU SUPPLEANCE »

L'Annexe V est dénommée : « Annexe V du 13 octobre 1995 modifiée par l'accord du 8 mars 2016 relative à la flexibilité, à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie » :

Le chapitre IV de l'annexe est rédigé à compter de l'entrée en vigueur du présent accord de la façon suivante :

CHAPITRE 4 : EQUIPE DE SUPPLEANCE

Article 1 : Principe de la mise en place d'équipes de suppléance

Article 1-1 : Définition

La mise en place d'équipes de suppléance par une entreprise ou un établissement est destinée à assurer une utilisation des équipements pendant les périodes de repos collectif du personnel.

Les salariés en équipe de suppléance peuvent être amenés à travailler en semaine pour remplacer les salariés lorsqu'ils sont en repos collectif.

Le régime défini dans le présent accord ne concerne pas les salariés des équipes de semaine pouvant travailler, occasionnellement, en heures supplémentaires ou complémentaires un samedi ou un dimanche.

Le présent accord vise à traiter uniquement de l'organisation des équipes de suppléance travaillant habituellement sur deux jours : les groupes, UES, entreprises ou établissements souhaitant adopter une organisation des équipes de suppléance sur trois jours devront conclure un accord collectif ou obtenir l'autorisation de leur inspecteur du travail.

Les salariés en équipes de suppléances sont assimilés à des salariés à temps plein, notamment pour le décompte des effectifs, et bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en équipes de semaine.

Article 1-2 : durée quotidienne de travail des équipes de suppléance

La durée quotidienne de travail des salariés affectés aux équipes de suppléance est de 12 heures maximum (comprenant le temps de pause mentionné à l'article 4 du présent accord) lorsque la durée de la période de recours à ces équipes n'excède pas quarante-huit heures consécutives.

Lorsque cette durée est supérieure à quarante-huit heures consécutives, en cas de jour de repos des équipes de semaines accolé à un WE, la journée de travail ne peut excéder – sauf autorisation de l'inspecteur du travail – dix heures quotidienne sur chacun des trois jours consécutifs.

Lorsque les salariés affectés aux équipes de suppléance sont amenés à faire des remplacements en semaine et que ce(s) jour(s) n'est (ne sont) pas accolé(s) à un week-end, la durée quotidienne de travail lors de ces remplacements peut-être au maximum de 12 heures. Lorsque les remplacements effectués en semaine (avec les dispositifs habituels des équipes de suppléances) sont supérieurs à deux jours travaillés dans une même semaine, le salarié occupé en équipe de suppléance ne travaille pas le week-end suivant.

En outre, les durées légales maximales hebdomadaires du temps de travail ainsi que les temps de repos (repos quotidien et hebdomadaire) applicables à l'entreprise devront être respectées (y compris par les salariés en cas de cumul d'emplois).

Article 1-3 : Limitation sur l'année du nombre de jours de travail en semaine effectués lors d'une période de suppléance

Le nombre de jours de travail en semaine, lorsque le week-end de celle-ci est travaillé, est limité à 20 jours par an.

Cette limitation ne concerne pas :

- les dispositions relatives à la formation traitées à l'article 5 du présent accord,
- un retour en équipe de semaine prévu à l'article 6-2 du présent accord.

Article 1-4 : Congés payés

Les congés payés seront décomptés à raison de :

- 2,5 jours ouvrés pour le samedi,
- 2,5 jours ouvrés pour le dimanche,
- 5 jours ouvrés pour un week-end complet,

dans la limite de 10 jours ouvrés de congés payés pour une période de référence complète (soit l'équivalent de 25 jours ouvrés pour un salarié de semaine sur toute l'année).

Article 2 : Mise en œuvre

Le comité d'entreprise ou d'établissement et le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel doivent être informés et consultés préalablement à la mise en place d'équipes de suppléance et pourront, à cette occasion, formuler des remarques et des préconisations sur l'opportunité d'adapter le présent accord aux spécificités de leur entreprise ou de leur établissement.

La mise en place des équipes de suppléance ne pourra s'effectuer qu'après un délai minimum de sept jours calendaires après l'information mentionnée ci-dessus aux IRP concernées.

La constitution des équipes de suppléance se fera uniquement sur la base du volontariat. L'employeur pourra également recourir à l'intérim ou à des recrutements pour faciliter la mise en place des équipes de suppléances, notamment si le nombre de salariés volontaires n'est pas suffisant ou pour compléter les équipes de semaines.

L'employeur informe le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT du nombre de salariés qui travaillent en équipe de suppléance et des modalités pratiques de leur retour éventuel en semaine.

Article 3 : Rémunération

La rémunération des salariés lorsqu'ils travaillent en équipe de suppléance :

- *est majorée conformément aux dispositions de l'article L. 3132-19 du code du travail (qui prévoit à la date du présent accord une majoration d'au moins 50 % des heures de travail en équipes de suppléance le week-end)*
- *et ne peut être inférieure à celle des salariés à temps plein qui travaillent en semaine selon l'horaire affiché dans l'entreprise*

La majoration prévue à la première phrase de l'article L.3132-19 du code du travail ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance remplacent durant la semaine les salariés partis en congés ; les heures accomplies, au-delà des heures de suppléance travaillées, sont payées en sus selon les dispositions légales et conventionnelles applicables à l'entreprise.

Article 4 : Temps de pause

Les équipes de suppléance bénéficient, lorsqu'elles sont en poste de suppléance, d'une pause de 45 minutes (cette pause est fractionnée en deux l'une de 30 minutes et l'autre de 15 minutes).

Ce temps de pause est rémunéré. Il n'est pas assimilé à du travail effectif sous réserve des dispositions légales et conventionnelles applicables à l'entreprise. Il ne se cumule pas avec la pause prévue par la convention collective pour le travail posté.

Les pauses pourront être accordées de manière tournante afin que l'ensemble des salariés de l'équipe de suppléance ne prennent pas leur pause simultanément.

Article 5 : Formation

Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en horaire de semaine en matière de formation professionnelle.

Le niveau de qualification des salariés occupés en équipe de suppléance doit être maintenu en priorité par des actions de formation adaptées.

Si les heures consacrées à la formation sont :

- égales ou inférieures à 21 heures ou trois jours sur une semaine, le salarié pourra être amené à travailler en équipe de suppléance le week-end suivant*
- supérieures à 21 heures ou trois jours sur une semaine, le salarié passe en horaire de semaine et bénéficie de deux jours de repos pouvant être positionnés sur les deux WE encadrant la période de formation (sans pouvoir dépasser six jours de travail consécutifs et les durées maximales légales hebdomadaires).*

Un repos de 11 heures consécutives doit être respecté entre la fin et le commencement du travail du salarié en équipe de suppléance et son temps de formation.

Les heures de formation seront payées selon les dispositions légales ou conventionnelles applicables dans l'entreprise.

La rémunération du salarié de suppléance en formation ne pourra pas être inférieure à celle des salariés à temps plein qui travaillent en semaine selon l'horaire affiché dans l'entreprise.

Article 6 : Passage de l'équipe de semaine à l'équipe de suppléance et retour à l'équipe de semaine

Article 6-1 : passage en équipe de suppléance

L'employeur pourra organiser le passage de l'équipe de semaine en équipe de suppléance selon l'une des deux modalités suivantes :

- soit le travail du(des) salarié(s) concerné(s) cessera le vendredi (inclus) et reprendra le week-end de la semaine suivante*
- soit le travail du(des) salarié(s) concerné(s) cessera le mercredi (inclus) et reprendra le week-end de cette même semaine.*

Article 6-2 : passage en équipe de semaine

Les salariés travaillant en équipe de suppléance ont un droit de retour en équipe de semaine lorsque des postes de niveaux équivalents deviennent vacants. L'employeur les informe par tout moyen disponible dans l'entreprise de l'existence de ces postes.

L'employeur a la possibilité de mettre fin à l'équipe de suppléance sous réserve :

- d'une information préalable du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel*
- d'un délai de prévenance d'un mois.*

Les salariés de retour en semaine retrouveront le même poste ou un poste équivalent à celui qu'ils occupaient avant de passer en équipe de suppléance.

L'employeur pourra organiser le passage de l'équipe de suppléance en équipe de semaine selon l'une des deux modalités suivantes :

- soit le travail du(des) salarié(s) concerné(s) cessera à la fin du premier jour du week-end de suppléance et reprendra le lundi suivant en équipe de semaine*
- soit le travail du(des) salarié(s) concerné(s) reprendra à compter du premier mardi suivant son dernier week-end de suppléance.*

La rémunération des salariés concernés ne pouvant, lors de cette transition, être inférieure à celle des salariés à temps plein qui travaillent en semaine selon l'horaire affiché dans l'entreprise.