

Accord du 12 décembre 2017

(Non étendu, applicable le lendemain de son dépôt)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie-Énergie CFDT

Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement de la Chimie CFE CGC

Article 1 : 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 2 : Application de l'accord

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de Classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

Article 3 : Montants des minima mensuels

3-1 Salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2018

Le barème des salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2018 sera le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1506
710	1522
720	1539
730	1597
740	1676
750	1788
800	1919
810	2067
820	2272
830	2437
900	2924
910	3064
920	3521
930	4580
940	5710

3-2 Assiette de comparaison

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L 3121-1 du Code du Travail ou sur la base du forfait jour applicable (dans la limite du plafond annuel prévu par l'accord collectif de référence : accord de branche du 15 mai 2013 ou accord d'entreprise fixé en conformité avec l'article L. 3121-44), ainsi sont inclus dans le salaire minima le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du SMIC selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

A titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- La majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc...
- La prime d'ancienneté,
- Le 13^{ème} mois,
- 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.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la Convention Collective Nationale de la Plasturgie.

Article 4 : Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir d'octobre 2018. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des syndicats salariés. A l'occasion de la réunion de novembre 2018, la Fédération formulera ses premières propositions.

Il est entendu qu'en cas d'augmentation du SMIC entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L 2241-10 du Code du Travail, que les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette augmentation.

Article 5 : Salaires minima mensuels des cadres débutants

Alinéa 5.1 : abattement cadres débutants

Il pourra être procédé par l'entreprise, pour les cadres débutants dont la définition est précisée ci-dessous, à un abattement de 5 % sur le salaire minimal prévu au coefficient 900 pendant une durée de 24 mois.

Durant cette période, l'entreprise procédera à des entretiens réguliers avec le salarié concerné.

Par « cadre débutant » il y a lieu d'entendre la position attribuée aux nouveaux diplômés occupant un poste coté 900 et n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aient acquis l'expérience professionnelle nécessaire pour l'exercice correct de la fonction.

Cet alinéa s'applique jusqu'au 31 décembre 2018.

Alinéa 5.2 : Evolution de l'abattement

Les parties s'engagent à ouvrir des négociations d'ici la fin juin 2018 pour satisfaire l'article 5.2 de l'accord du 1er octobre 2014 et ce, afin de respecter l'engagement pris en 2014 de trouver une compensation pour les salariés cadres qui sont maintenus au coefficient 900 durant plusieurs années.

Article 6 : Egalité salariale

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « *tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* » et rappellent que conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 8 décembre 2010, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L 2242-1, L 2242-3, L 2242-8, L 2242-9, L 2242-13, L 2242-15, L 2242-17 et L 3221-2 et suivants du Code du Travail.

Article 7 : Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet auprès du Ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension en urgence.

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

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents et sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente. Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les parties signataires indiquent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas des moyens techniques et humains pour concevoir un accord salarial et qu'à ce titre une extension est importante pour les entreprises de moins de 50 salariés.