

Convention collective Plasturgie (IDCC 0292) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960. Etendue par arrêté du 14 mai 1962 JONC 7 juin 1962 rectificatif 30 juin 1962.

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635856. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/plasturgie-0292>.

Sommaire

1. Objet de la convention - Champ d'application
2. Date d'application - Durée de la convention - Révision et dénonciation
3. Avantages acquis
4. Liberté d'opinion - Droit syndical
5. Autorisations d'absence
6. Délégués du personnel
7. Comité d'entreprise
8. Période d'essai
9. Embauchage
10. Bulletin de paie
11. Ancienneté
12. Modifications des conditions de travail
13. Absences
14. Conditions de travail des jeunes et des femmes
15. Conditions particulières aux femmes
16. Durée du travail - Heures supplémentaires
17. Congés payés
18. Absences payées pour événements de famille
19. Présélection militaire - Périodes militaires des réservistes
20. Déplacements de longue durée en France métropolitaine, congés de détente
21. Changement de résidence en France métropolitaine
22. Salaire minima
23. Indemnités d'emploi
24. Jeunes salariés - Abattements d'âge
25. Diminués physiques
26. Hygiène et sécurité
27. Apprentissage et formation professionnelle
28. Licenciements
29. Préavis
30. Retraite complémentaire des non-cadre
31. Indemnités de départ et de mise à la retraite
32. Commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation (CPPNI)
33. Dépôt de la convention

Objet de la convention - Champ d'application

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 janvier 1997

1° La présente convention collective nationale est conclue en application de la loi du 11 février 1950 (chapitre 1er du titre III du livre 1er du code du travail).

-elle règle sur le territoire métropolitain les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des deux sexes, quels que soient leur catégorie et leur emploi, des entreprises et établissements, recensés sous les codes du groupe 25-2 ou autres de la codification INSEE, dont l'activité principale est la transformation des matières plastiques, cela quelles que soient les techniques utilisées depuis la préparation des mélanges de matières plastiques colorées ou non jusqu'à la fabrication de produits finis ;

-l'activité principale, telle que visée ci-dessus, se détermine d'après les critères en vigueur reconnus par la jurisprudence en matière d'identification de l'activité principale d'une entreprise.

En ce qui concerne les codes 19-3 Z, 36-1 A, 36-1 C, 36-1 E, 36-1 G, 36-1 H, 36-1 J et 36-5 Z, ne sont incluses dans le présent champ d'application que les seules activités expressément visées à l'intérieur des rubriques ci-dessous.

Activité de fabrication de chaussures répertoriée sous le code NAF 19-3 Z

Est visée dans cette rubrique la fabrication des chaussures en matières plastiques.

Activité de fabrication de meubles répertoriée sous les codes NAF 36-1 A,36-1 C,36-1 E,36-1 G,36-1 H,36-1 J

Est visée dans ces rubriques la fabrication des meubles en matières plastiques.

Activité de fabrication de jeux et jouets

répertoriée sous le code NAF 36-5 Z

Est visée dans cette rubrique la fabrication de jeux et de jouets en matières plastiques.

Il est également stipulé ce qui suit :

Activité de fabrication d'articles pour bureau

répertoriée sous le code NAF 25-2 G

Cette rubrique concerne les classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Cette activité est commune aux branches industrielles des fabriques d'articles de papeterie et de la transformation des matières plastiques, qui reconnaissent que, dans ce cas précis, il appartient à l'entreprise de se déterminer comme suit.

L'entreprise ou l'établissement continuera à appliquer la convention collective qu'elle ou qu'il appliquait à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les entreprises ou établissements créés après cette date opteront pour l'application de l'une ou l'autre de ces deux conventions collectives.

Exclusions

Les activités de fabrication de production et de transformation de feuilles de polyéthylène et de fabrication d'isolants électriques sont exclues du champ d'application obligatoire de la présente convention.

2° Des avenants à la présente convention fixent les conditions particulières de travail des différentes catégories de personnel.

Date d'application - Durée de la convention - Révision et dénonciation

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 1960

1° Date d'application et durée

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à compter de la date de sa signature.

Son application se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

2° Révision

La présente convention est révisable au gré des parties.

Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

3° Dénonciation

La dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de toutes les organisations syndicales signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant de 1 mois avant l'expiration de la période annuelle en cours.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Avantages acquis

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 1960

La présente convention ne peut être, en aucun cas, une cause de restriction des avantages acquis, antérieurement à la date de sa signature, par le salarié dans l'établissement qui l'emploie.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention.

Dans les entreprises ayant fait bénéficier leur personnel de gratifications accordées à titre exceptionnel ou bénévolement et qui ne résultent ni du contrat de travail, ni d'un usage ou d'une convention écrite ou tacite dans l'entreprise, il est entendu que le maintien de ces gratifications et leur importance garderont leur caractère bénévole.

Liberté d'opinion - Droit syndical

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 avril 1981

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel, constitué en vertu du livre IV, titre Ier, du code du travail.

En application de ce principe, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, du sexe ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la promotion, les mesures de discipline ou de congédiement.

Ils s'interdisent, en outre, toute immixtion dans la constitution ou le fonctionnement des syndicats de salariés et d'exercer aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Les salariés, de leur côté, s'engagent à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres travailleurs, non plus que leur appartenance ou leur non-appartenance à un syndicat.

Si l'une des organisations signataires conteste le motif d'un congédiement comme ayant été effectué en violation du droit syndical, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à faire apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette disposition ne fait pas obstacle au droit pour l'intéressé de demander judiciairement réparation du préjudice qui lui aurait été causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Autorisations d'absence

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 février 2012

1° Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées, après préavis d'au moins une semaine, sauf cas d'urgence justifié, aux salariés devant assister :

- aux commissions officielles instituées par les pouvoirs publics, sur présentation d'une convocation écrite ;
- aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci ;
- aux stages ou sessions consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale dans les conditions prévues par la loi du 23 juillet 1957.

2° Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés qui participeront à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

Le temps passé en réunions paritaires de branche et en instances paritaires de branche ainsi que le temps passé en séances préparatoires de ces réunions, et qui font l'objet d'une convocation par la chambre patronale, le ministère du travail ou tout organisme paritaire de la branche, doit être traité comme du temps de travail effectif. Cette disposition s'applique que ce temps soit situé durant le temps de travail ou pendant les temps de repos.

Il appartient à l'entreprise, lorsque ce temps est situé sur un temps de repos, de rémunérer ces heures ou de les compenser par un temps de repos équivalent.

Le temps de trajet excédant le temps de trajet habituel fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière.

Cette disposition ne remet pas en cause les pratiques plus favorables ou équivalentes adoptées par les entreprises.

Les frais de déplacement sont remboursés dans les limites qui sont arrêtés d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer.

3° Dans tous les cas, les salariés s'efforceront de réduire au minimum les inconvénients que leur absence pourrait apporter à la marche de l'entreprise. Il appartient aux salariés et aux entreprises de prendre les dispositions nécessaires afin d'éviter la participation à ces réunions pendant leurs congés.

Délégués du personnel

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2005

Conformément à la législation en vigueur, il est institué des délégués du personnel dans tous les établissements occupant plus de dix salariés.

Leur statut et leur mission, dont les dispositions essentielles sont rappelées ci-après, sont déterminés par la loi. Toutefois, les précisions et stipulations complémentaires énoncées ci-dessous sont admises au même titre que la loi.

Nombre de délégués

Le nombre des délégués est fixé comme suit en fonction de l'effectif total des salariés occupés dans l'établissement :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire, 1 suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 titulaires, 2 suppléants ;
- de 51 à 100 salariés : 3 titulaires, 3 suppléants ;
- de 101 à 250 salariés : 5 titulaires, 5 suppléants ;
- de 251 à 500 salariés : 7 titulaires, 7 suppléants ;
- de 501 à 1.000 salariés : 9 titulaires, 9 suppléants.

Par tranche supplémentaire de 500 salariés : 1 titulaire, 1 suppléant en plus.

Mission des délégués

Les délégués du personnel ont notamment pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application de la présente convention collective, des taux de salaires et des classifications professionnelles, du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

En dehors de toute réclamation ayant provoqué sa venue, lorsque l'inspecteur du travail procédera à une visite de l'établissement, l'employeur, en accord avec l'inspecteur du travail, en préviendra les délégués présents qui, de cette manière, pourront présenter toute requête.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ces comités.

En l'absence de comité d'entreprise, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies d'origine professionnelle.

Il est rappelé que les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, d'une part, sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales et, d'autre part, aux portes d'entrée des lieux de travail.

Fonctionnement

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi, son régime de travail n'étant pas différent de celui en vigueur dans son atelier ou son service.

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués pourront s'absenter de l'établissement pour des motifs ayant trait à leurs fonctions, après en avoir informé l'employeur ou leur chef direct.

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins 1 fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

Les réunions avec l'employeur ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

Au cours de ces réunions, les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant syndical des organisations ouvrières signataires de la présente convention.

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni constituer un motif de mutation de service non justifiée.

Collèges électoraux

A défaut d'accord préélectoral ou d'usage dans l'entreprise ou l'établissement concernant la répartition des collèges électoraux, ceux-ci sont fixés comme suit :

Sous réserve de l'application des textes relatifs aux conditions d'effectifs pour la création d'un 3e collège, le personnel est réparti en 2 collèges électoraux :

- 1er collège : du coefficient 700 au coefficient 750 ;
- 2e collège : du coefficient 800 au coefficient 940.

Date des élections

La date des élections doit être placée dans les quinze jours qui précèdent l'expiration du mandat des délégués. Dans un établissement où il n'existe pas encore de délégués, lorsqu'une organisation qualifiée aura demandé qu'il soit procédé à des élections, celles-ci se placeront dans les 30 jours qui suivent la réception de cette demande. Dans les deux cas, la date des élections sera annoncée au moins 1 mois à l'avance par avis affiché dans l'établissement par les soins de l'employeur.

Les listes d'électeurs devront être affichées par les soins de l'employeur au moins 15 jours avant la date des élections.

Les recours relatifs à l'électorat devront être introduits dans les 3 jours qui suivent la publication des listes électorales. Ceux concernant

L'éligibilité et la régularité des élections seront recevables dans les 15 jours qui suivent.

Les listes des candidats seront présentées par les organisations syndicales intéressées au moins six jours avant le jour du scrutin. Elles pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Organisation des élections

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations de scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

Les dates et les heures de commencement et de fin de scrutin ainsi que l'organisation de celui-ci seront déterminées dans l'établissement par la direction en accord avec les délégués sortants ou, dans le cas d'une première élection, en accord avec les organisations syndicales intéressées.

Vote par correspondance

Les électeurs se trouvant dans l'impossibilité de se rendre au lieu de vote auront la faculté de voter par correspondance dans les conditions suivantes :

Ils feront parvenir au bureau de vote, avant la clôture du scrutin, une enveloppe revêtue de leurs nom et signature et contenant l'enveloppe de vote qui renfermera la liste de leur choix. L'enveloppe extérieure ne pourra être ouverte que par le bureau de vote.

Bureau de vote

Le bureau de vote sera composé des 2 électeurs les plus âgés et du plus jeune présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus âgé.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé du service du personnel.

Si le bureau de vote a à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aura simplement voix consultative.

Protection des délégués du personnel

Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par la direction devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat, et des candidats aux fonctions de délégué du personnel présentés au premier tour par les organisations syndicales, dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Lorsque le comité d'entreprise est ainsi appelé à se prononcer sur un projet de licenciement, il se prononce par vote au scrutin secret après audition de l'intéressé.

Si le comité d'entreprise donne son accord, l'employeur est néanmoins tenu de respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Au cas où le comité ne donne pas son accord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement, décision prise après une enquête contradictoire au cours de laquelle l'intéressé peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.

Le procès-verbal du comité d'entreprise est communiqué dans les 48 heures à l'inspecteur du travail (1).

En cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé jusqu'à la décision définitive. Cette mesure est privée de tout effet si le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail ou par le ministre.

Lorsque, dans une entreprise où il n'y a pas de comité d'entreprise, il est présenté une demande de licenciement intéressant un délégué du personnel, un ancien délégué du personnel ou un candidat aux fonctions de délégué du personnel cette demande est soumise directement à l'inspecteur du travail, qui doit être saisi dans les 48 heures en cas de mise à pied.

Lorsque, dans le cas envisagé à l'alinéa précédent, l'intéressé conteste le bien-fondé de son licenciement, et sous condition d'un accord préalable entre l'une des organisation de salariés signataires et l'organisation patronale signataire à laquelle appartient l'employeur, ce dernier ou son représentant recevra le représentant dûment mandaté de ladite organisation de salariés.

Entreprises de moins de 11 salariés

Lorsqu'il s'agit d'entreprises n'occupant pas plus de 10 salariés, pour toutes les questions qui ne trouveraient pas de solution satisfaisante entre l'employeur et un ou plusieurs salariés, les organisations syndicales dont se réclament les salariés intéressés prendront tous contacts utiles avec le syndicat patronal local ou régional pour étude et si possible solution du différend.

A défaut d'intervention du syndicat patronal, les salariés intéressés pourront se faire accompagner, auprès de la direction de l'entreprise, d'un représentant syndical de leur choix.

Comité d'entreprise

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 avril 1981

Les entreprises occupant au moins 50 salariés doivent avoir un comité d'entreprise.

Pour la réglementation des comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

Lorsque les membres suppléants assistent à une réunion du comité d'entreprise, le temps passé à cette réunion leur est payé comme temps de travail, comme pour les membres titulaires.

Le nombre des délégués au comité d'entreprise est fixé comme suit :

50 à 75 salariés : 3 titulaires 3 suppléants.

76 à 100 salariés : 4 titulaires 4 suppléants.

101 à 500 salariés : 5 titulaires 5 suppléants.

501 à 1 000 salariés : 6 titulaires 6 suppléants.

1 001 à 2 000 salariés : 7 titulaires 7 suppléants.

2 001 à 4 000 salariés : 8 titulaires 8 suppléants.

4 001 à 7 000 salariés : 9 titulaires 9 suppléants.

7 001 à 10 000 salariés : 10 titulaires 10 suppléants.

Plus de 10 000 salariés : 11 titulaires 11 suppléants.

Les membres du comité d'entreprise, titulaires ou suppléants, ainsi que les anciens membres du comité, pendant une durée de 6 mois à partir de l'expiration de leur mandat, et les candidats auxdites fonctions présentés au premier tour par les organisations syndicales, dès la publication des candidatures et pendant une durée de 3 mois, bénéficient, comme les délégués du personnel, des protections réglementaires et conventionnelles rappelées à l'article 6.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des mêmes dispositions que celles prévues pour les délégués du personnel par l'article 6.

Le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise est assuré conformément à la loi ou par des accords particuliers.

Période d'essai

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 1960

La période d'essai, durant laquelle la résiliation du contrat de travail peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties, est fixée dans les avenants particuliers. Si la résiliation est le fait de l'employeur, toute journée commencée est due intégralement.

Embauchage

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 avril 1981

1° Les employeurs notifieront à l'agence nationale pour l'emploi, et le cas échéant à l'association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techiciens, toute place vacante dans leur entreprise.

Ils pourront, en outre, recourir à l'embauchage direct sous réserve :

- de présenter une demande d'embauchage à la direction départementale du travail et de l'emploi dans tous les cas où un licenciement économique sera intervenu dans les 12 mois précédents ;

- d'adresser à la direction départementale du travail et de l'emploi, s'il s'agit d'établissement occupant au moins 50 salariés, une déclaration mensuelle des mouvements du personnel.

Le personnel sera tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

2° Tout salarié recevra de l'employeur, au moment de l'embauchage, la notification écrite de la durée de la période d'essai, du lieu de travail, de l'emploi qu'il va occuper, de la catégorie professionnelle (et s'il y a lieu de l'échelon) et du coefficient hiérarchique correspondant, ainsi que du taux de son salaire de base.

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où cette modification serait refusée par l'intéressé, elle sera considérée comme entraînant la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Le salarié qui se verra proposer une mutation dans un autre établissement de l'entreprise bénéficiera, lorsque cette mutation entraîne pour lui un changement de résidence, d'un délai de réflexion qui ne pourra excéder 15 jours ;

3° Conformément à la réglementation relative aux servives médicaux du travail, tout salarié fera l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage ;

4° Les dispositions ci-dessus ne peuvent faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés (handicapés, etc.).

Bulletin de paie

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 avril 1981

Le bulletin de paie délivré à chaque travailleur comportera :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse des cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

3° Le nom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie, l'emploi qu'elle occupe, sa catégorie et son coefficient ;

4° La période et le nombre d'heures de travail auxquelles se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ; pour les travailleurs dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention des heures de travail sera complétée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées de travail ;

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée normale de 40 heures par semaine, sous réserve de la réglementation relative aux récupérations ;

5° La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;

6° Le montant de la rémunération brute gagnée par la personne à qui est délivré le bulletin de paie ;

7° La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;

8° Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par la personne à qui est délivré le bulletin de paie ;

9° La date du paiement de la rémunération ;

10° Le nombre d'heures de repos créditées au titre du repos compensateur ;

11° Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé est comprise dans la période de paie considérée ;

12° Le code A.P.E. de l'employeur.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme remise au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

La paie est effectuée pendant les heures et sur les lieux de travail.

Ancienneté

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 avril 1981

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

1° Sont considérés comme temps de présence continue dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu en accord avec l'employeur ;
- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention, lorsque le transfert a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du second et qu'il n'a pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement ;
- le temps de mobilisation, et plus généralement les interruptions pour faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- le temps du service militaire obligatoire, sous réserve que le salarié ait au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son départ au service militaire et qu'il soit réintégré dans l'entreprise sur sa demande dans les conditions prévues à l'article L. 122-18 du livre Ier du code du travail ;
- les interruptions pour congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant des articles 5 et 18 ;
- les interruptions pour maladie, pour accident ou maternité, sans rupture du contrat de travail ;
- les périodes de chômage, lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu.

2° Les différentes périodes successives passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté, lorsque le contrat de travail aura été rompu pour les causes suivantes :

- service militaire obligatoire, lorsque l'intéressé ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe I, mais sous réserve qu'il soit réintégré dans l'entreprise sur sa demande, dans les conditions prévues à l'article L. 122-18 du livre Ier du code du travail ;
- licenciement, sauf cas de faute grave ;

- maladie lorsque celle-ci a occasionné une rupture du contrat de travail ;
 - repos facultatif de maternité, sous réserve que l'intéressée ait été réintégrée dans l'entreprise sur sa demande en conformité de l'article 15.
- 3° La durée du congé parental d'éducation prévu à l'article L. 122-28-1 du code du travail est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Modifications des conditions de travail

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 avril 1981

Le salarié qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne devra percevoir, pour le temps passé à ces travaux, une rémunération qui ne peut être inférieure au salaire minimum de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

Le salarié qui exécute exceptionnellement, sur l'ordre de la direction, soit en renfort, soit pour un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification conserve la garantie de son salaire effectif habituel.

Tout salarié occupé de façon courante à des travaux relevant de plusieurs catégories professionnelles aura la garantie du salaire minimum et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée.

Sièges : un siège approprié est mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail lorsque l'exécution du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente. Toutefois, dans le cas où la station assise ne peut être qu'intermittente, le siège peut être installé à proximité du poste de travail, si la nature du travail s'y prête.

Des sièges en nombre suffisant sont mis à la disposition collective des travailleurs à proximité des postes de travail lorsque l'exécution du travail n'est pas compatible avec la station assise.

Promotion interne

Article 12 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2005

Afin de favoriser la promotion interne, l'employeur, en cas de vacance ou de création de poste, fait appel de préférence à un salarié de l'entreprise apte à occuper le poste à pourvoir.

La 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 convention collective pour l'emploi, objet de la promotion.

Lorsque les résultats de l'essai professionnel ou de la période probatoire ci-dessus ne sont pas satisfaisants, le salarié concerné est réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

Cette réintégration ne peut être considérée comme une rétrogradation.

Absences

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 avril 1981

1° Généralités

Toute absence doit donner lieu, de la part du salarié, à une notification écrite adressée à l'employeur dans les 2 jours, sauf cas de force majeure.

Dans le cas d'absences prévisibles, le salarié doit en aviser au préalable son employeur et en donner le motif.

La durée des absences dues à un cas fortuit dûment constaté tel que : incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, doit être en rapport avec les événements qui les ont motivées.

Pour les absences résultant de maladie ou d'accident excédant 3 jours, l'employeur pourra exiger la production d'un certificat médical.

A partir de la 3e absence pour maladie ou accident, au cours d'une période de 3 mois, le certificat médical pourra être exigé quelle que soit la durée de l'absence.

Sous réserve de l'observation des principes ci-dessus, les absences ne constituent pas une rupture du contrat de travail, sans préjudice des dispositions du paragraphe 2 ci-après.

Par contre, toute absence non justifiée ou non notifiée dans les conditions fixées ci-dessus permet à l'employeur de constater la rupture du contrat de travail, la constatation devant être, à peine de nullité, notifiée à l'intéressé par lettre recommandée.

2° Absences pour maladie ou accident

a) Dans le cas où une absence imposerait le remplacement effectif de l'intéressé, et qu'il n'a pas été possible de procéder à un remplacement provisoire, l'employeur devra le notifier à l'intéressé par écrit.

Si cette notification intervient avant que la durée de l'absence n'ait atteint :

- 1 mois si l'intéressé a au moins 1 an d'ancienneté ;
- 2 mois si l'intéressé a au moins 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois si l'intéressé a au moins 3 ans d'ancienneté,

le salarié bénéficiera d'une indemnité égale à l'indemnité de préavis à laquelle il aurait eu droit s'il avait été licencié sans qu'ait été observé le délai-congé.

Si l'intéressé est amené à prendre plusieurs congés de maladie ou d'accident au cours de douze mois consécutifs, les périodes d'absence successives résultant de ces congés se cumuleront pour la détermination de la période de un, deux ou trois mois prévue à l'alinéa précédent.

Si la notification intervient après l'expiration des délais prévus au deuxième alinéa du présent paragraphe, elle ne pourra prendre effet qu'à l'issue d'une période égale à celle du préavis ; dans ce cas il sera versé à l'intéressé, à l'expiration de la période de préavis, une indemnité correspondant à son salaire pour une semaine de travail. Il en sera de même lorsque l'intéressé aura moins de 1 an d'ancienneté.

Dans tous les cas, le salarié remplacé bénéficiera, en outre, d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait eu droit en vertu de la présente convention s'il avait été licencié.

Lorsque le contrat de travail aura cessé dans les conditions indiquées aux alinéas précédents, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai de 1 an à compter de la date de cessation de son contrat, d'une priorité de réembauchage dans son ancien emploi ou un emploi similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage qui lui est faite ou ne répond pas à celle-ci dans un délai de 2 semaines.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas aux délégués du personnel et aux membres des comités d'entreprise pendant la durée de leur protection.

b) Les absences occasionnées par un accident du travail autre qu'un accident du trajet, ou par une maladie professionnelle au service de l'entreprise seront réglées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Conditions de travail des jeunes et des femmes

Article 14

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 1960

La présente convention s'appliquant indistinctement aux salariés de l'un et l'autre sexe, les jeunes filles et les femmes remplissant les conditions requises auront accès aux cours d'apprentissage, de rééducation professionnelle et de perfectionnement au même titre que les jeunes gens et les hommes et pourront accéder à tous les emplois.

Les dispositions particulières au travail des jeunes et des femmes sont réglées conformément à la loi.

Toutes dispositions devront être prises pour éviter le surmenage des jeunes et des femmes à l'occasion de leur travail.

Lors de la visite médicale d'embauche d'un jeune ou d'une femme, le médecin devra avoir connaissance des caractéristiques détaillées du poste de travail, afin de pouvoir arrêter sûrement ses conclusions sur les aptitudes du candidat.

Conditions particulières aux femmes

Article 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 avril 1981

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée, à condition qu'elle ait une présence continue supérieure à 1 an au moment du changement de poste, bénéficiera, s'il y a lieu, du maintien de son salaire effectif antérieur pendant une durée maxima de 3 mois.

Les employeurs s'engagent à ne pas licencier les salariées à l'occasion de leur grossesse constatée par certificat médical ou de leur accouchement. Cette disposition ne s'applique pas en cas de faute grave, de suppression d'emploi ou dans le cas de contrat à durée déterminée arrivant à expiration.

A partir du 5e mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir 5 minutes avant l'heure normale de sortie.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera rémunéré comme si les intéressées avaient travaillé.

Les femmes enceintes auront droit, dans le cas général, à un repos d'une durée de 16 semaines dont, en principe, 6 semaines avant et 10 semaines après l'accouchement.

La salariée, qui, avant l'expiration de cette période de repos, allongée le cas échéant d'un congé de maladie de 3 semaines au plus consécutif à l'accouchement, en fera la demande, pourra obtenir une autorisation d'absence non payée de 1 an au maximum à dater de la naissance pour élever son enfant. A la fin de cette absence, elle sera, sur sa demande, réintégrée dans l'entreprise s'il existe un emploi vacant dans sa catégorie professionnelle. Dans ce cas, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la demande écrite par laquelle la salariée a fait connaître son intention de reprendre son emploi.

La salariée, réintégrée dans les conditions prévues au paragraphe précédent, bénéficiera de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ. Un droit de priorité à l'embauchage est réservé à la salariée qui n'aurait pu être réintégrée, pendant 1 an à dater de la réception de sa demande écrite de réintégration dans l'entreprise. Ces dispositions ne font pas obstacle à la possibilité qu'ont les salariés de bénéficier d'un congé parental d'éducation, sous réserve que les conditions légales soient réunies.

Pendant une durée maximale de 1 an à compter de l'accouchement, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront, à cet effet, de 1/2 heure le matin et de 1/2 heure l'après-midi.

Durée du travail - Heures supplémentaires

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 1960

Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée normale de travail de 40 heures par semaine - ou de la durée considérée comme équivalente - donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % pour les heures supplémentaires au-delà de la 8e.

Ces majorations portent sur le salaire effectif.

Il est précisé que le salaire effectif comprend le salaire individuel de base auquel s'ajoutent les primes inhérentes au travail.

Congés payés

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 avril 1981

a) Période des congés

La période des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance du personnel, au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période.

b) Durée des congés

Les salariés bénéficieront d'un congé annuel payé d'une durée de 4 semaines pour 12 mois de travail effectif au cours de la période de référence, ou 2 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Les absences prévues à l'article 5 seront considérées comme temps de travail effectif pour appréciation de la durée du congé payé.

c) Indemnité de congé

La détermination de l'indemnité de congé se fera conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

d) Fractionnement des congés

Au cas où, avec l'accord du salarié, le congé de durée légale donne lieu à fractionnement, l'une des fractions de ce congé devra au moins être égale à 12 jours ouvrables compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et 1 seul jour lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

e) Rappel du salarié pendant ses congés

Dans le cas exceptionnel où un salarié serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours, non compris le temps du voyage et les frais occasionnés par ce rappel qui lui seront remboursés.

Absences payées pour événements de famille

Article 18

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2025

Chaque salarié a droit, sur justificatif, pour les événements familiaux ci-après définis à un congé spécifique.

Événement familial concernant le salarié	Durée du congé correspondant	Précisions
Son mariage civil ou pour la conclusion d'un pacte civile de solidarité (Pacs)	4 jours ouvrés consécutifs	Chaque évènement donne droit à 4 jours : le salarié a droit à 4 jours pour son Pacs et 4 jours pour son mariage.
Le mariage civil d'un enfant	2 jours ouvrés consécutifs	

Pour chaque naissance survenue à son foyer	3 jours ouvrés <i>fractionnables</i> (1)	
Lorsque le salarié devient tuteur d'un enfant orphelin mineur ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.	5 jours ouvrés fractionnables	
Décès d'un enfant du salarié ou d'un enfant de son conjoint	14 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	À ce congé s'ajoute un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce dernier peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès et peut être fractionné en deux périodes (articles L. 3142-1-1 et D. 3142-1-1 du code du travail).
Décès du conjoint du salarié	5 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	
Décès du père ou de la mère du salarié Décès du père ou de la mère du conjoint du salarié	3 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	
Décès de son beau-père ou de sa belle-mère dans le cadre d'une famille recomposée	1 jour ouvré devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	Le beau-père ou la belle-mère s'entend comme étant l'actuel conjoint du parent du salarié.
Décès d'un grand-parent du salarié	2 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	
Décès d'un petit-enfant du salarié	2 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	
Décès d'un gendre ou d'une belle-fille du salarié	2 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	Belle-fille s'entend comme la conjointe, d'un enfant du salarié
Décès de son frère ou de sa sœur du salarié	3 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	
Décès du frère ou de la sœur du conjoint du salarié	1 jour ouvré devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	
Survenance d'un handicap touchant un enfant	5 jours ouvrés fractionnables	
Annonce de la survenue, chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer	5 jours ouvrés fractionnables	La liste des pathologies chroniques est fixée réglementairement.
Survenance d'un handicap touchant son conjoint	5 jours ouvrés fractionnables	

Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales conviennent que le mot « conjoint » désigne, toute personne mariée au salarié ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou son concubin conformément à la définition de l'article 515-8 du code civil, à savoir : « Le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple. »

L'attestation de concubinage sera apportée par un certificat de concubinage ou par tout justificatif de domicile au nom du salarié et de son concubin.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps du travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Ces congés doivent être pris dans une période proche de l'événement à l'exception de ceux pour lesquels une période de prise de congés est précisée dans le tableau ci-dessus. (2)

Quand l'événement a lieu au cours d'une période de congés payés ou de jour de réduction du temps de travail (RTT), les jours d'absence

prévus ci-dessus sont reportés à une date ultérieure fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié intéressé.

(1) Le terme « fractionnables » mentionné à la ligne du tableau de l'article 3 relative aux jours de congé de naissance est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux articles L. 3142-4 et L. 1225-35-1 du code du travail relatifs au congé de naissance.

(Arrêté du 14 février 2025 - art. 1)

(2) Les termes « Ces congés doivent être pris dans une période proche de l'évènement. A l'exception de ceux pour lesquels une période de prise de congés est précisée dans le tableau ci-dessus. » mentionnés à l'article 3 sont exclus de l'extension lorsqu'ils s'appliquent aux quatrième (« pour chaque naissance survenue à son foyer ») et cinquième (« Lorsque le salarié devient tuteur d'un enfant orphelin mineur ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ») lignes du tableau comme étant contraires aux articles L. 3142-1, L. 3142-4, L. 1225-35-1 et D. 3142-1-3 du code du travail, relatifs au congé de naissance et du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. »

(Arrêté du 14 février 2025 - art. 1)

Présélection militaire - Périodes militaires des réservistes

Article 18 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 avril 1981

Les salariés, sous réserve d'avoir 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficieront, sur justification, d'une autorisation d'absence exceptionnelle à l'occasion de leur présélection militaire et ce, dans la limite de 3 jours.

Ces jours d'absence exceptionnelle n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Pendant les périodes militaires obligatoires et non provoquées par le salarié, les appointements seront versés, déduction faite de la solde nette touchée, sous réserve de la présentation par l'intéressé du justificatif de l'autorité militaire, à l'exclusion de tous frais de transport et d'hébergement.

La prise en charge, dans les conditions ci-dessus, est limitée à 1 semaine par année civile.

Déplacements de longue durée en France métropolitaine, congés de détente

Article 19

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 avril 1981

1° Il sera accordé au salarié un voyage aller et retour lui permettant de passer chez lui :

- 1 jour net non ouvrable tous les 15 jours pour les déplacements inférieurs à 100 km ;

- 2 jours nets dont 1 non ouvrable tous les mois pour les déplacements supérieurs à 100 km.

L'intéressé ne devra pas subir de perte de salaire du fait d'un voyage de détente.

2° Si le salarié fait venir son conjoint et renonce à un voyage de détente auquel il avait droit, le voyage de son conjoint sera payé.

3° Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à une semaine au moins avant la fin de la mission. Il ne sera payé que s'il est réellement effectué. Pendant sa durée, il n'y aura pas d'indemnisation de séjour, mais les frais qui subsisteraient sur le lieu de déplacement seront remboursés.

4° Un voyage aller et retour sera remboursé (s'il est réellement effectué) au salarié électeur en déplacement, dans le cas d'élections, dans la mesure où le vote par correspondance, ou le vote par procuration, n'est pas possible. Il comptera comme voyage de détente.

5° Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé payé annuel au cours de la période de déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu de résidence avant son départ en congé ; ce voyage comptera comme voyage de détente.

Changement de résidence en France métropolitaine

Article 20

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 1960

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le salarié pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Salaire minima

Article 21

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 décembre 2004

(Voir accord du 16 décembre 2004.)

Indemnités d'emploi

Article 22

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 1960

Des primes spéciales pourront être accordées pour des travaux effectués dans des conditions particulièrement pénibles ainsi que pour les travaux sales, dangereux ou insalubres.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront déterminées au sein de chaque entreprise, après avis du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, des délégués du personnel, et après consultation du médecin du travail, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste.

Il en sera notamment ainsi, lorsqu'il y aura lieu, pour des postes tels que coloration à sec (salissure), utilisation de solvants toxiques, ponçage, peinture au pistolet, utilisation de carbones ectographiques salissants.

Ces primes s'ajouteront au salaire de l'intéressé et devront figurer sur le bulletin de paie.

De telles primes, lorsqu'elles auront été attribuées, disparaîtront le cas échéant avec la cause qui les aura motivées.

Jeunes salariés - Abattements d'âge

Article 23

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 avril 1981

La rémunération accordée aux jeunes salariés exécutant des travaux confiés habituellement à des adultes sera établie en fonction du travail qu'ils fournissent par rapport au travail des adultes en qualité et en quantité.

Dans tous les cas où les jeunes salariés de moins de 18 ans sont rémunérés à la tâche, aux pièces, à la prime ou au rendement, leur rémunération s'effectuera selon les tarifs établis pour celle du personnel adulte effectuant les mêmes travaux.

Toutefois, les salaires minima contractuels des jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent subir, par rapport aux salaires minima des salariés adultes, des abattements supérieurs à :

- 10 % pour les salariés de moins de 17 ans ;
- 5 % pour les salariés de dix-sept à 18 ans.

Une fois l'abattement effectué, il y aura lieu de vérifier que le salaire minimum contractuel ainsi obtenu n'est pas inférieur au minimum fixé par le décret n° 71-101 du 2 février 1971, à savoir :

- avant 17 ans : 20 % d'abattement sur le Smic ;
- entre 17 et 18 ans : 10 % d'abattement sur le Smic.,

ces abattements étant supprimés après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Diminués physiques

Article 24

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 1960

Il ne pourra être appliqué un abattement supérieur à 10 % sur le salaire minimum de la catégorie, pour les salariés placés, du fait de leurs aptitudes physiques et pour le travail dont ils sont chargés, dans un état d'infériorité par rapport aux autres travailleurs de leur catégorie professionnelle et ce, dans la limite de 10 % du personnel.

Hygiène et sécurité

Article 25

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 1960

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

L'employeur mettra à la disposition du comité d'hygiène et de sécurité, ou des délégués en l'absence de comité :

- le décret n° 79-228 du 28 mars 1979 relatif aux comités d'hygiène et de sécurité et à la formation à la sécurité ;
- le décret n° 79-281 du 20 mars 1979 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail ;
- les articles R. 232-1 à 233-48 du code du travail ;
- le décret n° 62-1454 du 14 novembre 1962 relatif à la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en oeuvre des courants électriques, ainsi que les copies de tous les textes complémentaires ou modificatifs.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Apprentissage et formation professionnelle

Article 26

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 1960

1° Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible et conformément aux dispositions légales, notamment en examinant avec bienveillance les demandes d'aménagements d'horaires individuels émanant de jeunes salariés désireux de compléter leur formation en assistant à des cours professionnels.

2° Nul ne peut être considéré comme apprenti s'il n'est pas sous contrat d'apprentissage écrit, établi dans les conditions et les formes prescrites par la loi.

La présente convention visant une grande diversité d'industries, les problèmes d'apprentissage sont réglés dans chaque entreprise, conformément au titre Ier du code du travail.

Les employeurs s'engagent à donner à l'apprenti une formation méthodique et complète lui permettant d'accéder à un métier exercé par un professionnel qualifié et pouvant être constatée par un certificat d'aptitude professionnelle.

Licenciements

Article 27

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 avril 1981

Les licenciements collectifs et individuels seront réglés conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Préavis

Article 28

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2005

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave caractérisée ou de force majeure, la durée du préavis que devra respecter la partie qui prendra l'initiative de la rupture est fixée par la loi et dans les avenants particuliers.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui aura pris l'initiative de la rupture devra à l'autre une indemnité dont le montant est fixé dans les avenants.

Pendant la période du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi dans les conditions définies dans les avenants particuliers.

Les heures d'absence seront déterminées par entente entre les intéressés, et si l'entente ne peut se faire chaque partie choisira à tour de rôle les heures où l'absence aura lieu. Ces heures pourront être bloquées si les parties y consentent.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir des dispositions prévues aux deux alinéas précédents.

Si le préavis est donné pendant la période de congé annuel de l'intéressé, le préavis commencera à courir après le retour du congé de celui-ci.

Retraite complémentaire des non-cadre

Article 29

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 1960

Les entreprises devront adhérer, avec effet au 1er janvier 1961, à une institution de retraite complémentaire par répartition.

Le choix du régime sera fait par accords collectifs régionaux ou locaux. La même procédure sera suivie en ce qui concerne le taux de la cotisation, dans le cadre du règlement des caisses.

Les accords régionaux ou locaux prévus à l'alinéa précédent devront toutefois respecter les situations acquises à la date de leur signature.

En cas d'établissements multiples, les entreprises pourront adopter pour l'ensemble de leur personnel le régime appliqué à leur établissement principal.

Seront affiliés obligatoirement au régime tous les salariés de l'entreprise non bénéficiaires du régime de retraite des cadres en application des articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947.

Toutefois, les bénéficiaires de l'article 36 de l'annexe I de la convention précitée ne seront obligatoirement affiliés que sous réserve qu'il n'y ait pas cumul de cotisation sur la tranche de salaires dépassant le plafond de la sécurité sociale.

Indemnités de départ et de mise à la retraite

Article 29 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 avril 2023

a) Indemnités de départ volontaire à la retraite

Le salarié doit informer l'employeur par écrit de son départ en retraite en justifiant du bénéfice d'une pension de vieillesse.

Le salarié devra respecter le même préavis que celui prévu en cas de licenciement.

Les salariés dont le poste est coté de 700 à 830 (collaborateurs) percevront une indemnité d'un montant égal à la moitié de celle qu'il aurait perçu s'il avait été licencié, calculée dans la limite de 30 ans d'ancienneté, soit un plafond égal à la moitié de l'indemnité de licenciement pour 30 ans d'ancienneté.

Les salariés dont le poste est coté de 900 à 940 (cadres) percevront une indemnité d'un montant égal à :

Ancienneté	Calcul de l'indemnité
À partir de 5 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat	0,15 mois de salaire [1] par année d'ancienneté
Au-delà de 8 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat et jusqu'à 13 ans inclus	0,15 mois de salaire [1] par année d'ancienneté depuis la date d'entrée jusqu'à la 8e année incluse d'ancienneté 0,2 mois de salaire [1] par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9e année jusqu'à la fin de 13e année d'ancienneté
Au-delà de 13 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat	0,15 mois de salaire [1] par année d'ancienneté depuis la date d'entrée jusqu'à la 8e année incluse d'ancienneté 0,2 mois de salaire [1] par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9e année jusqu'à la fin de 13e année d'ancienneté 0,25 mois salaire [1] par année d'ancienneté au-delà de la 13e année d'ancienneté
L'indemnité de départ en retraite est plafonnée à 7,5 mois de salaire [1]	
[1] Salaire de référence.	

Ce calcul d'indemnité n'est applicable que s'il est plus avantageux pour le salarié que celui prévu par les dispositions légales.

L'ancienneté est déterminée selon les mêmes modalités que celles prévues pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

b) Indemnités de mise à la retraite

L'employeur devra notifier au salarié la rupture du contrat par écrit au moins 3 mois avant sa date anniversaire.

Sous réserve des règles propres aux salariés protégés, l'employeur peut mettre à la retraite :

- les salariés âgés d'au moins 70 ans ;
- les salariés de moins de 70 ans ayant atteint l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein (entre 65 et 67 ans selon l'année de naissance du salarié).

Dans ce deuxième cas, l'employeur devra interroger par écrit le salarié au moins 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter l'entreprise. En cas de refus dans un délai d'un mois, le salarié ne peut être mis à la retraite pendant toute l'année qui suit sa date d'anniversaire.

L'employeur devra respecter le même préavis que celui prévu conventionnellement en cas de licenciement.

Le salarié percevra une indemnité équivalente à :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
700 à 830	De 8 mois à 10 ans	1/4 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté
	Au-delà de 10 ans	1/3 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté
900 et plus	De 8 mois à 3 ans	1/4 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté
	Plus de 3 ans	3/10 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté pour la tranche depuis la date d'entrée jusqu'à la 8e année d'ancienneté incluse
		4/10 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9e année jusqu'à la fin de 13e année d'ancienneté
		5/10 de mois de salaire [1] par année d'ancienneté au-delà de la 13e année d'ancienneté
[1] Salaire de référence.		

L'indemnité de mise à la retraite est plafonnée à 15 mois de salaire de référence.

Ce calcul d'indemnité n'est applicable que s'il est plus avantageux pour le salarié que celui prévu par les dispositions légales.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'indemnité de mise à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

c) Dispositions sur le calcul du salaire de référence

Ces indemnités sont calculées sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la rupture du contrat ;
- la moyenne des salaires des trois derniers mois civils précédant la rupture du contrat. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion ;
- le salaire du dernier mois entier précédant la rupture du contrat. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par salaire, il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements.

Commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 30

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 août 2019

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la branche de la plasturgie crée une commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI) au niveau national.

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général définies au II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Pour la réalisation de ces missions, les membres des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche bénéficient des dispositions des articles 7 à 10 du chapitre II de l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme dans la branche de la plasturgie modifié par l'avenant du 26 avril 2017. (1)

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs majoritaire.

À titre consultatif, des personnes extérieures peuvent être invitées aux réunions pour apporter un éclairage sur une thématique. Dans cette hypothèse, elles n'ont aucun droit de vote et l'accord de la CPPNI est préalablement nécessaire. L'accord préalable de la CPPNI est réputé acquis lorsque la décision est votée à la majorité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs présentes, cette majorité comprenant au moins une organisation syndicale de salariés et une organisation professionnelle d'employeurs.

1. Mission de négociation

a) Mission

La CPPNI est l'instance compétente pour les négociations notamment celles :

- mentionnées au chapitre Ier du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail : les négociations annuelles (art. L. 2241-8 à L. 2241-10), les négociations triennales (art. L. 2241-11 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, article L. 2241-12 pour les conditions de travail et GPEC, article L. 2241-13 pour les travailleurs handicapés, article L. 2241-14 pour la formation professionnelle et l'apprentissage), les négociations quinquennales (art. L. 2241-15 pour les classifications, article L. 2241-16 pour l'épargne salariale), la négociation sur le temps partiel quand au moins 1/3 de l'effectif de la branche occupe un emploi à temps partiel (art. L. 2241-2) ;
- qui seraient rendues obligatoires au niveau d'une branche en vertu d'une nouvelle disposition législative afin de modifier et de faire évoluer la convention collective de la plasturgie.

La CPPNI est également compétente pour négocier sur des thèmes non expressément prévus par la loi ou les règlements. Elle définit son calendrier de négociations.

b) Composition

La CPPNI, au titre de sa mission de négociation, en réunion paritaire plénière, est composée selon les termes de l'article 6 de l'accord du 20 juin 2012 sur le fonctionnement et le financement du paritarisme modifié par avenant du 26 avril 2017.

Des groupes de travail paritaires peuvent se réunir entre les réunions paritaires de négociation, sur des sujets spécifiques et après accord de la majorité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs présentes, cette majorité comprenant au moins une organisation syndicale de salariés et une organisation professionnelle d'employeurs.

Ces groupes de travail sont composés conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 20 juin 2012 précité.

c) Fonctionnement

La CPPNI se réunit au moins une fois par trimestre, et autant de fois que nécessaire afin de remplir sa mission de négociation.

En fin de chaque année civile, les acteurs représentatifs du dialogue social de la branche établiront les principales thématiques de négociations à venir ainsi que le calendrier prévisionnel de négociations, conformément à l'article 11 de l'accord du 20 juin 2012 précité.

Il est possible à tout moment d'ouvrir ou d'ajouter une négociation sur un thème non prévu par le calendrier dès lors qu'une organisation syndicale de salariés représentative ou une organisation professionnelle d'employeurs représentative en fait la demande.

Les thèmes de négociation sont décidés à la majorité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles

d'employeurs présentes, cette majorité comprenant au moins une organisation syndicale de salariés et une organisation professionnelle d'employeurs.

2. Mission d'observatoire

a) Mission

La mission d'observatoire de la négociation collective, prévue à l'article L. 2232-10 du code du travail, est confiée à la CPPNI.

La CPPNI exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et sur l'emploi dans la branche, et établit un rapport annuel d'activité, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, 2° et 3° du II du code du travail.

b) Composition

Dans sa mission d'observatoire de la négociation collective, la CPPNI est composée :

- de deux membres, au maximum, par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal à la somme des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. Au sein de la délégation patronale, le nombre de représentants de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche, sera établi selon les principes définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

c) Fonctionnement

La CPPNI est destinataire des accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, 3° du II du même code.

La transmission de ces accords s'effectue de manière dématérialisée, auprès du Secrétariat de la CPPNI, qui en accuse réception. L'adresse de communication de ces accords est la suivante : secretariat@cppni-plasturgie.fr. Celle-ci pourra être modifiée par décision de la CPPNI, avec une information au Ministère en charge du travail. Les accords transmis sont mis à disposition dans un espace dématérialisé, propre à la branche, et réservé aux organisations syndicales de salariés représentatives et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche.

Il n'entre pas dans les missions de la CPPNI de se prononcer sur la validité des textes communiqués et l'accusé de réception donné à l'entreprise ou l'établissement ne préjuge en rien de la validité ou de la conformité des textes.

3. Mission d'interprétation

a) Mission

La CPPNI interprète toutes les dispositions de la présente convention, des avenants et des accords collectifs de branche applicables dans une entreprise de la plasturgie.

Pour ces accords collectifs de branche, la CPPNI est l'instance compétente pour rendre un avis, à la demande d'une juridiction, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail et dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Lorsque la CPPNI donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les délégués, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention. Lorsque l'avis a valeur d'avenant interprétatif, il s'impose à l'employeur, aux salariés et au juge avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de l'accord initial. (2)

b) Composition

La CPPNI, au titre de son rôle d'interprétation, est composée :

- de deux représentants, au maximum, de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, pour représenter la délégation salariale ;
- pour représenter la délégation patronale, d'un nombre de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche égal au total des représentants de la délégation salariale. Au sein de la délégation patronale, le nombre de représentants de chaque organisation professionnelle sera établi selon les principes définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

c) Fonctionnement

La CPPNI examinera toute demande d'interprétation formulée par écrit et émanant :

- d'une organisation syndicale de salariés ;
- d'une organisation professionnelle d'employeurs relevant du champ de la présente convention ;
- d'une juridiction ;
- d'un employeur ou d'un salarié relevant la présente convention.

La CPPNI dans sa mission d'interprétation est saisie par courrier recommandé avec AR au moins 15 jours avant la date de la réunion. Le courrier de saisine doit présenter les éléments portant sur la demande d'interprétation.

Le secrétariat de la CPPNI régulièrement saisi d'une demande d'interprétation devra réunir la CPPNI pour lui permettre de statuer dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine.

4. Mission de conciliation

a) Mission

La CPPNI a une mission de conciliation pour traiter et prévenir :

- un conflit collectif de travail entre employeurs et salariés susceptible de survenir au sein d'une entreprise de la plasturgie ;
- un litige individuel d'application de la présente convention, des avenants et accords collectifs de branche survenant dans une entreprise de la plasturgie.

b) Composition

La CPPNI, au titre de sa mission de conciliation, est composée :

- de deux représentants, au maximum, de chacune des organisations syndicales de salariés représentative dans la branche pour représenter la délégation salariale ;
- pour représenter la délégation patronale, d'un nombre de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche égal au total des représentants de la délégation salariale. Au sein de la délégation patronale, le nombre de représentants de chaque organisation professionnelle sera établi selon les principes définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

c) Fonctionnement

Pour traiter ou prévenir un conflit collectif, la CPPNI, dans sa mission de conciliation, est saisie par une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs.

La procédure de conciliation dans le cadre de la CPPNI sera suspendue en cas de grève ou de lock-out.

En cas de litige individuel, la CPPNI, dans sa mission de conciliation, est saisie en cas d'échec d'un règlement amiable à la suite de l'intervention du comité social et économique, s'il existe. En l'absence de comité social et économique, la CPPNI, dans sa mission de conciliation, est saisie avec l'accord du salarié et de l'employeur.

Toute demande de conciliation doit être adressée par lettre recommandée au secrétariat de la CPPNI. La CPPNI se réunit au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de sa saisine.

Un procès-verbal de conciliation, ou de non-conciliation, sera établi par le secrétariat de la CPPNI dans un délai maximum de 5 jours francs à dater du jour de la réunion de la CPPNI, et sera adressé aux parties. Ce procès-verbal reprendra soit la position commune de la CPPNI soit, en cas d'absence d'unanimité, les positions de chaque organisation syndicale de salariés et organisation professionnelle d'employeurs, membres de la CPPNI.

5. Mission de représentation

a) Mission

La CPPNI représente la branche de la plasturgie, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9,1°, II du code du travail.

Sans se substituer aux rôles des organisations syndicales de salariés représentatives et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, la CPPNI peut représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics et autres acteurs sociaux, soit pour les rencontrer, soit pour leur adresser des lettres paritaires.

b) Composition

La CPPNI, au titre de sa mission de représentation, est composée :

- d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un nombre identique de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, établi selon les principes définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

c) Fonctionnement

Les actions de représentation sont décidées à l'unanimité des organisations représentatives composant la CPPNI.

Pour cette mission de représentation, une réunion préparatoire pourra être préalablement organisée d'un commun accord.

6. Établissement du rapport annuel d'activité

Pour alimenter l'établissement du rapport annuel d'activité, et conformément aux dispositions figurant à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs accords collectifs renfermant des stipulations en rapport avec :

- la durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés payés et autres congés ;
- le compte épargne-temps.

Chaque année, sur la base de cette collecte, la CPPNI établit un rapport annuel d'activité de la branche, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail. Elle définira le contenu de ce rapport.

Les parties conviennent d'y adjoindre l'enquête sociale réalisée par la partie patronale. La CPPNI détermine les outils à mettre en place pour améliorer et conforter les données obtenues et servant à l'établissement de ce rapport.

7. Commission classification

a) Mission

La CPPNI, réunie en commission classification, examine les difficultés ou les litiges qui pourraient se présenter pour la cotation et/ ou le classement des emplois. Elle rend un avis.

b) Composition

La CPPNI, lorsqu'elle est réunie en commission classification, est composée :

- de deux représentants, au maximum, de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, pour représenter la délégation salariale ;
- pour représenter la délégation patronale, d'un nombre de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche égal au total des représentants de la délégation salariale. Au sein de la délégation patronale, le nombre de représentants de chaque organisation professionnelle sera établi selon les principes définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

c) Fonctionnement

La CPPNI, réunie en commission classification, examinera toute demande relative à la cotation d'un emploi, formulée par écrit et émanant de l'une des organisations syndicales de salariés ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la présente convention collective.

La CPPNI, est saisie en cas d'échec d'un règlement amiable à la suite de l'intervention du comité social et économique, s'il existe. En l'absence de comité social et économique, la CPPNI est saisie avec l'accord du salarié ou de l'employeur.

L'organisation professionnelle d'employeurs ou l'organisation syndicale de salariés représentative régulièrement saisie d'une demande devra en informer, dans les meilleurs délais, le secrétariat de la CPPNI. La copie de la saisine est adressée aux membres de la CPPNI dans les 10 jours ouvrés de sa réception. Le secrétariat convoquera la CPPNI, qui se réunira en commission classification, pour lui permettre de statuer dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine.

La CPPNI réunie en commission classification rend un avis. L'avis indique la position des membres de la CPPNI. Lorsqu'il est rendu à l'unanimité des membres de la CPPNI, l'avis est opposable à l'employeur et au salarié.

Les avis rendus par la CPPNI sont rédigés dans un délai maximum de 10 jours francs à dater du jour où la CPPNI s'est réunie en commission classification.

(1) Le 3e alinéa de l'article 30 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8 L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC). (Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

(2) Le 3e alinéa du a du 3° de l'article 30 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation en vertu de laquelle, seul l'avenant interprétatif signé par l'ensemble des parties à l'accord initial s'impose, avec effet rétroactif à la date en vigueur de ce dernier accord, aussi bien à l'employeur et aux salariés qu'au juge qui ne peut en écarter l'application (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104). (Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1, modifié par arrêté du 30 novembre 2023 - art. 1)

Dépôt de la convention

Article 31

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 1960

Il sera déposé, conformément à la loi, 3 exemplaires de la présente convention au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine.

Chacun de ces exemplaires, ainsi que ceux qui seront conservés par chacune des parties, sera revêtu de la signature des parties contractantes.