

Convention collective Production et de la transformation des papiers et cartons (IDCC 3238) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021

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/KALICONT000045699459. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/production-et-de-la-transformation-des-papiers-et-cartons-3238>.

Sommaire

1. Titre Ier Gestion de la convention collective
2. Titre II Droit syndical et institutions représentatives du personnel
3. Titre III Conclusion et modification du contrat de travail
4. Titre IV Temps de travail, salaire et avantages complémentaires
5. Titre V Congés
6. Titre VI Droit disciplinaire et rupture du contrat de travail
7. Annexes

Titre Ier Gestion de la convention collective

Chapitre Ier Clauses statutaires

Article 1er — Objet de la convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

La présente convention conclue en application des dispositions du code du travail a pour objet de régler sur l'ensemble du territoire national les rapports entre :

- d'une part, les employeurs membres des organisations professionnelles signataires ;
- d'autre part, les ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Elle détermine les conditions de travail des salariés des entreprises, qu'ils soient employés à temps plein ou à temps partiel, sous réserve des effets, sur les garanties offertes par certaines clauses de la convention collective, d'une période de travail à temps partiel. Elle s'applique aux travailleurs à domicile sous réserve des dispositions du code du travail propres à cette catégorie de salariés.

La présente convention collective ne concerne pas les VRP qui sont régis par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

Lorsque l'usage d'une entreprise établi antérieurement à la signature de la présente convention donne des avantages supérieurs à ceux prévus par la présente convention, cet usage n'est pas remis en cause, notamment en matière d'avantages pécuniaires.

Article 2 — Définition des catégories professionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

2.1. Définition des OETAM

Les parties conviennent, pour faciliter la lecture de la présente convention, de désigner sous le vocable « OETAM » les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ci-dessous définis :

2.1.1. Techniciens

Sont qualifiés techniciens les salariés occupant les emplois énumérés à l'arrêté du 12 janvier 1946 (Journal officiel du 18 janvier 1946, p. 476, 1re colonne).

Le technicien occupant un emploi ayant un coefficient égal ou supérieur à 205, d'après l'arrêté du 12 janvier 1946, est assimilé à un agent de maîtrise et bénéficie des mêmes avantages.

2.1.2. Agents de maîtrise

Sont qualifiés agents de maîtrise les salariés chargés de diriger, contrôler et coordonner de façon habituelle sous l'autorité d'un agent de maîtrise de l'échelon supérieur, ou d'un cadre, ou de l'employeur, le travail d'un certain nombre d'ouvriers ou d'employés ou éventuellement de techniciens ou agents de maîtrise sur lesquels ils ont autorité.

Les agents de maîtrise doivent avoir des connaissances générales et professionnelles, fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux dont ils assurent la conduite.

2.2 Définition des ingénieurs et cadres

Les parties conviennent, pour faciliter la lecture de la présente convention, de désigner sous le vocable « IC » les ingénieurs et cadres ci-dessous définis :

Sont qualifiés ingénieurs ou cadres les salariés définis par l'arrêté ministériel du 30 mars 1946 concernant les ingénieurs et cadres des industries du papier-carton et, en général, les salariés reconnus comme tels par l'actuelle rédaction de l'article 4 de la convention collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Ne relèvent pas de la présente convention les salariés qui sont inscrits à une caisse de retraite des cadres en application des articles 4 bis et

Article 3 — Champs d'application professionnel et territorial

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

3.1. Champ d'application professionnel

La présente convention collective s'applique à l'ensemble des salariés, toutes catégories professionnelles confondues (OETAM et IC) des entreprises relevant des activités énumérées ci-après.

A. Principales activités industrielles couvertes

Fabrication de pâtes à papier

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication de pâtes à papiers et notamment :

- la fabrication de pâtes à papier blanchies, mi-blanchies ou écruës par des procédés mécaniques, chimiques (pâtes à dissoudre ou autres) ou mi-chimiques ;
- la production de pulpe de linters de coton ;
- le désencrage de vieux papiers et la fabrication de pâtes à papier à partir des déchets de papier.

Ces activités sont notamment visées au code NAF 17. 11Z.

Fabrication de papier et de carton

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication de papier et de carton et notamment :

- la fabrication de papiers et de cartons destinés à faire l'objet d'une transformation ultérieure par l'industrie ;
- la transformation ultérieure des papiers et des cartons ;
- le couchage, l'enduction et l'imprégnation des papiers et des cartons ;
- la fabrication de papiers crêpés ou plissés ;
- la fabrication de produits stratifiés et de bandes, si ces produits sont stratifiés avec du papier ou du carton ;
- la fabrication du papier à la main ;
- la fabrication du papier journal et de papier pour l'impression ou l'écriture ;
- la fabrication de ouate de cellulose et de nappes en fibres de cellulose ;
- la fabrication de papiers carbone et de papiers stencil en rouleaux ou en larges feuilles.

Ces activités sont notamment visées au code NAF 17.12Z.

Fabrication de carton ondulé

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication de carton ondulé et notamment :

- la fabrication de papiers et de cartons ondulés ;
- la fabrication d'emballages en papier ou en carton ondulé.

Ces activités sont notamment visées au code NAF 17.21A.

Fabrication d'emballages en papier

Fabrication de sacs et de sachets en papier et fabrication de sacs de grande contenance en papier : activités visées au code NAF 17.21C.

Fabrication d'articles en papier à usage sanitaire et domestique

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication d'articles en papier à usage sanitaire et domestique (à l'exception de la fabrication de vaisselle en carton) et notamment :

- la fabrication d'articles en papier ou en ouate de cellulose, à usage sanitaire et domestique : serviettes à démaquiller, mouchoirs, essuie-mains, serviettes de tables, papier hygiénique, essuie-tout, article d'essuyage ;
- la fabrication de ouates de matières textiles et d'articles en ces ouates (tels que serviettes et tampons hygiéniques, couches pour bébés et protection pour incontinents).

Ces activités sont notamment visées au code NAF 17.22Z.

Fabrication d'articles de papeterie

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication d'articles de papeterie – à l'exception des activités couvertes par la convention collective des industries du cartonnage et articles de papeterie et notamment :

- la fabrication de papiers prêts à l'emploi pour l'écriture et l'imprimerie ;
- la fabrication de papiers pour imprimantes prêts à l'emploi ;
- la fabrication de papiers dits « autocopiants » prêts à l'emploi ;
- la fabrication de papiers gommés ou adhésifs.

Ces activités sont notamment visées au code NAF 17.23Z.

Fabrication de papiers peints

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication de papiers peints et notamment :

- la fabrication de papiers peints et de revêtements muraux similaires, y compris les papiers peints enduits de vinyle et textiles.

Ces activités sont notamment visées au code NAF 17.24Z.

Fabrication d'autres articles en papier ou en carton

Sont visées les activités ayant trait à la fabrication d'autres articles en papier ou en carton (à l'exception de la fabrication de tubes, mandrins et bobines en carton pour enroulement) et notamment :

- la fabrication d'étiquettes ;

- la fabrication de papier-filtre et de carton-filtre ;
- la fabrication de gadgets en papier et de papier fantaisie ;
- la fabrication de cartes en papier ou en carton pour mécaniques Jacquard.

Ces activités sont notamment visées au code NAF 17.29.

Fabrication de papiers héliographiques

Ces activités sont notamment visées au code NAF 18.12Z.

Industrie du tabac

Est visée uniquement l'activité de fabrication de tabacs reconstitués et de fabrication de papier cigarette.

Cette activité est visée au code NAF 12.00Z.

Fabrication de non-tissés (1)

Est visée dans cette classe l'activité de fabrication d'articles non tissés par voie humide et/ ou sèche à usage sanitaire et domestique.

Cette activité est visée au code NAF 13.95Z.

Pour toutes les activités mentionnées dans cette partie « principales activités industrielles », il est précisé que la convention collective s'applique à l'ensemble des salariés (par exemple : services administratifs, commerciaux, surveillance ...) ainsi qu'aux syndicats professionnels situés dans ce champ d'application.

B. Autres activités diverses relevant d'autres classes (2)

B. 1. Autres activités industrielles

Dans les activités ci-dessous sont visées toutes les structures (entreprise ou établissement) remplissant les deux conditions cumulatives suivantes :

- d'une part, être :
 - soit un établissement (autonome ou non) appartenant à une entreprise dont l'activité principale relève du champ d'application défini au paragraphe A du présent article ;
 - soit une entreprise filiale d'une autre entreprise dont l'activité principale relève du champ d'application défini au paragraphe A du présent article ;
 - soit une entreprise faisant partie d'un groupe ou d'une unité économique et sociale (UES) dont l'activité de ce groupe ou de cette UES relève du champ d'application défini au paragraphe A du présent article ;
- et, d'autre part, que cette structure (établissement ou entreprise) exerce son (ses) activité (s) exclusivement pour l'entreprise à laquelle elle est rattachée ou pour les sociétés du groupe (ou de l'UES) auquel (le) elle appartient.

Préparation de fibres textiles et filature (code NAF 13.10Z – sous-classe n° 13.10.7)

Est visée l'activité suivante : fils de papier.

Fabrication de produits abrasifs (code NAF 23.91 – sous-classe n° 23.91.12)

Sont visées les activités suivantes : abrasifs en poudre ou en grains, appliqués sur produits textiles, papier ou carton.

B. 2. Services

Dans les activités ci-dessous sont visées toutes les structures (entreprise ou établissement) remplissant les deux conditions cumulatives suivantes :

- d'une part, être :
 - soit un établissement (autonome ou non) appartenant à une entreprise dont l'activité principale relève du champ d'application défini au paragraphe A du présent article ;
 - soit une entreprise filiale d'une autre entreprise dont l'activité principale relève du champ d'application défini au paragraphe A du présent article ;
 - soit une entreprise faisant partie d'un groupe ou d'une unité économique et sociale (UES) dont l'activité de ce groupe ou de cette UES relève du champ d'application défini au paragraphe A du présent article ;
- et, d'autre part, que cette structure (établissement ou entreprise) exerce son (ses) activité (s) exclusivement pour l'entreprise à laquelle elle est rattachée ou pour les sociétés du groupe (ou de l'UES) auquel (le) elle appartient.

Entreposage non frigorifique (code NAF 52.10B)

Sont visées les activités suivantes :

- l'exploitation pour le compte de tiers d'installations d'entreposage non frigorifique ou de lieux de stockage (entrepôts, silos, réservoirs, hangars, etc.), y compris à caractère industriel ou agricole ;
- l'entreposage d'archives pour compte de tiers.

Édition de logiciels applicatifs (code NAF 58.29C)

Programmation informatique (code NAF 62.01Z)

Sont visées les activités suivantes :

- développement, adaptation, test et prise en charge de logiciels ;
- conception de programmes sur la base des instructions des utilisateurs ;
- conception de la structure et du contenu et l'écriture des programmes informatiques nécessaires à la création et à l'implantation de : logiciels systèmes et réseaux, applications logicielles, bases de données, pages web ;
- adaptation de logiciels, c'est-à-dire la modification et la configuration d'une application existante pour la rendre opérationnelle dans l'environnement informatique du client.

Conseil en systèmes et logiciels informatiques (code NAF 62.02A)

Sont visées les activités suivantes :

- la planification et la conception (études, conseil) de systèmes informatiques intégrant les technologies du matériel, des logiciels et des communications. Les services peuvent comprendre la formation des utilisateurs concernés ;
- le conseil en développement logiciel personnalisé : analyse des besoins et des problèmes des utilisateurs, formulation de propositions de solutions.

Gestion d'installations informatiques (code NAF 62.03Z)

Sont visées les activités suivantes : services de gestion et d'exploitation sur site des systèmes informatiques et/ ou de traitement des données du client, ainsi que les services d'assistance connexes.

Autres activités rattachées à l'informatique (code NAF 62.09Z)

Sont visées les activités suivantes : les activités dans le domaine informatique et des technologies de l'information non classées ailleurs, telles que les services de récupération après un sinistre informatique, l'installation (configuration) d'ordinateurs personnels, les services d'installation de logiciels.

Activités comptables (code NAF 69.20Z)

Sont visées les activités suivantes :

- l'enregistrement d'opérations commerciales pour les entreprises ou autres ;
- l'établissement ou la vérification de comptes financiers ;
- l'examen des comptes et la certification de leur exactitude ;
- l'établissement de déclarations fiscales pour les particuliers et les entreprises ;
- les activités de conseil et de représentation (autre que la représentation juridique), pour le compte de clients, devant l'administration fiscale.

Conseil pour les affaires ou la gestion (code NAF 70.22Z)

Sont visées les activités suivantes : le conseil et l'assistance opérationnelle apportés à des entreprises et autres organisations sur des questions de gestion, telles que : la planification d'entreprise stratégique et organisationnelle, la reconfiguration de processus, la gestion du changement, la réduction des coûts et d'autres questions financières, les objectifs et les politiques de marketing, les politiques, les pratiques et la planification en matière de ressources humaines, les stratégies de rémunération et retraite, la planification de la production et du contrôle.

Photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau (code NAF 82.19Z)

Sont visées les activités suivantes : activités de photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau. Cela concerne uniquement des activités d'impression en petit tirage.

Ingénierie et études techniques (code NAF 71.12B)

Sont visées les activités suivantes :

- les activités d'ingénierie (c'est-à-dire l'application des lois physiques et principes d'ingénierie dans la conception de machines, matériaux, instruments, structures, processus et systèmes) et de conseil dans les domaines suivants : machines, processus et sites industriels, projets comportant des activités ayant trait au génie civil, au génie hydraulique ou pour les bâtiments et les infrastructures de transport, projets de gestion de l'eau, conception et réalisation de projets intéressant le génie électrique et électronique, le génie minier, le génie chimique, le génie mécanique, le génie industriel, l'ingénierie de systèmes, de techniques de sécurité ;
- l'élaboration de projets faisant appel aux techniques de la climatisation, de la réfrigération, de l'assainissement et de la lutte contre la pollution, au génie acoustique, etc. ;
- les services de gestion de projets de constructions ;
- les études géophysiques, géologiques et sismiques ;
- l'information cartographique et spatiale.

C. Autres activités

Activités de sociétés Holding (code NAF 64.20Z)

Sont visées les activités suivantes : services des sociétés holding principalement actives dans la détention de titres (ou d'autres participations au capital) de sociétés et d'entreprises dans le but de détenir des intérêts majoritaires.

Dans cette classe, sont visées les entreprises détenant des participations dans des sociétés incluses dans le présent champ d'application (paragraphe A), pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille. Ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

Activités de sièges sociaux (code NAF 70.10Z)

Sont visées les activités suivantes :

- la supervision et de gestion d'autres entités de la même entreprise ou du même groupe ;
- la prise en charge du rôle de planification et de direction stratégique ou organisationnelle de l'entreprise ou du groupe, l'exercice du contrôle opérationnel et la gestion des opérations courantes des unités rattachées.

Sont notamment visées :

- les activités des sièges sociaux ;
- les activités des sièges administratifs centralisés ;
- les activités des sièges d'entreprise ;
- les activités des bureaux locaux et régionaux ;

- les activités de gestion des filiales.

Dans ces activités sont visés les sièges sociaux des entreprises dont la majorité des salariés sont occupés dans des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application défini au paragraphe A du présent article.

Organisations professionnelles

Sont visées les activités des organisations :

- patronales et consulaires (code NAF 94. 11Z) ;
- professionnelles (code NAF 94. 12Z),

dont l'activité s'exerce à titre principal au profit des entreprises relevant du paragraphe A du présent champ d'application.

Formation professionnelle (3)

- enseignement secondaire technique ou professionnel (code NAF 85.32Z) ;
- formation des adultes et formation continue (code NAF 85.59A) ;
- autres enseignements (code NAF 85.59B) ;
- enseignement post-secondaire non supérieur (code NAF 85.41Z) ;
- organisations associatives NCA (code NAF 94.99).

Sont visés dans ces activités les organismes privés de formation qui remplissent les conditions suivantes :

- les associations de formation créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs et/ ou d'entreprises relevant du présent champ d'application ;
- les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant du présent champ d'application, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève du présent champ d'application ;
- les centres de formation d'apprentis créés à l'initiative d'organisations professionnelles et/ ou d'entreprises relevant du présent champ d'application ;
- les centres de formation d'apprentis et organismes de formation dont l'enseignement principal vise l'une des activités mentionnées au paragraphe A.

3.2. Clause de départage (4)

Les entreprises ou établissements qui, antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, appliquaient les conventions collectives 0700/0707/1492/1495 et auraient pu relever d'une autre convention collective pourront :

- soit continuer à appliquer la présente convention collective et ses accords en annexe qui annulent, remplacent et se substituent de plein droit à tous les textes conventionnels (conventions, annexes, accords, etc.) relevant des conventions collectives nationales ci-dessus ;
- soit opter pour l'application d'un autre texte conventionnel susceptible de régir leur activité par voie d'accord collectif négocié avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les organisations syndicales signataires.

3.3. Champ d'application territorial

La présente convention s'applique sur l'ensemble du territoire national.

(1) Le paragraphe intitulé « Fabrication de non-tissés » du point A de l'article 3.1 est étendu sous réserve du respect des stipulations de l'annexe 1 relative au champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, telle qu'étendue par les arrêtés du 17 décembre 1951 et du 23 octobre 1979.

(Arrêté du 6 avril 2022 - art. 1)

(2) Le point B de l'article 3.1 intitulé « Autres activités diverses relevant d'autres classes » est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient au respect du principe selon lequel la convention collective applicable aux salariés d'une entreprise est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur, l'activité principale étant interprétée par la jurisprudence de la Cour de cassation dans son arrêt du 13 avril 2005 (chambre sociale, n° 02-41.758).

(Arrêté du 6 avril 2022 - art. 1)

(3) Le paragraphe intitulé « Formation professionnelle » du point C de l'article 3.1 est exclu de l'extension comme étant contraire à la lecture combinée des dispositions des articles L. 2222-1, L. 2261-2, L. 2261-23, L. 2261-15 et L. 2261-25 du code du travail telle qu'interprétée par le Conseil d'État (CE n° 270174 du 15 mai 2006).

(Arrêté du 6 avril 2022 - art. 1)

(4) L'article 3.2 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient au respect du principe selon lequel la convention collective applicable aux salariés d'une entreprise est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur, l'activité principale étant interprétée par la jurisprudence de la Cour de cassation dans son arrêt du 13 avril 2005 (chambre sociale, n° 02-41.758).

(Arrêté du 6 avril 2022 - art. 1)

Article 4 — Durée de la convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux rappellent que la convention collective et ses accords en annexe forment un tout indivisible et demandent, en conséquence, à ce que l'extension de tous ces textes s'effectue à une date commune.

Elle s'appliquera le 1er jour du 3e mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Les parties signataires s'engagent à se revoir en cas de réserves ou exclusions émises par la direction générale du travail lors de la

publication de l'arrêté d'extension.

Article 5 — Adhésion et dépôt

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

5.1. Adhésion (1)

Tout syndicat professionnel représentatif au sens du code du travail qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

5.2. Dépôt

La présente convention sera notifiée et déposée selon les règles prévues par le code du travail.

(1) L'article 5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 6 avril 2022 - art. 1)

Article 6 — Publicité de la convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

L'employeur fournira à chaque élu des instances représentatives du personnel, titulaire et suppléant, ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité social et économique et aux délégués syndicaux, un exemplaire de la présente convention ainsi que ses avenants et annexes.

L'employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est communiqué par tout moyen aux salariés.

À défaut d'accord ou de convention d'entreprise, l'employeur a légalement d'autres obligations, notamment mettre sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes conventionnels.

Selon le code du travail, sauf disposition contraire, les termes « convention d'entreprise » désignent toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement.

Article 7 — Avantages acquis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

La présente convention ne peut être en aucun cas cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention pour le salarié dans l'entreprise qui l'emploie.

Ainsi, les salariés présents dans l'entreprise lors de la dénonciation des conventions collectives régionales conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

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

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 les entreprises à la suite d'usage, d'accord ou de convention.

Article 8 — Procédure de révision et de dénonciation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

8.1. Règles communes aux révisions et dénonciations

Les procédures de révision et de dénonciation sont celles prévues par le code du travail.

Cependant, la partie qui dénonce la convention doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception et proposer dans cette lettre un nouveau projet de texte.

Les discussions devront s'engager dans les 2 mois suivant la date de la demande de révision.

8.2 Règles spécifiques aux dénonciations partielles

Les parties signataires rappellent que la présente convention collective est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs.

Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent qu'une dénonciation partielle ne peut porter que sur les accords annexés à la présente convention collective ou les accords spécifiques.

Les accords annexés à la présente convention collective ou les accords spécifiques pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La procédure de dénonciation est celle prévue par le code du travail, notamment l'obligation de notifier la dénonciation aux autres signataires de l'accord.

Article 9 — Calcul des délais

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Sauf stipulation conventionnelle ou légale contraire, tous les délais prévus dans la présente convention collective s'appliquent de manière calendaire.

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Dès 2014, les parties signataires ont engagé une réflexion sur l'évolution du dispositif conventionnel des secteurs de la production et de la transformation des papiers cartons, associant l'ensemble des parties prenantes en vue de procéder au rapprochement de leurs champs conventionnels, correspondant à quatre conventions collectives distinctes, telles que visées ci-dessous.

De 2017 à 2020, plus de 20 séances de négociations ont porté quasi exclusivement sur les travaux de toilettage et d'actualisation des champs conventionnels.

L'objectif de cette démarche de rapprochement des conventions collectives nationales est de parvenir à un nouveau dispositif conventionnel « structuré, ordonné, simplifié, modernisé et rédigé clairement » répondant, notamment, aux enjeux d'attractivité de la filière, de développement et de maintien de la pérennité des entreprises et de protection des salariés au travers d'un cadre social, constructif et dynamique.

La segmentation par secteur d'activité recouvre une réalité en termes de marchés économiques, de réglementation, d'innovation et de problématiques environnementales, mais a perdu progressivement du sens sur les thématiques dites « sociales ». Néanmoins, les partenaires sociaux ont souhaité conserver un certain nombre de dispositions catégorielles.

Sauf accord contraire, à la date de leur entrée en vigueur, la présente convention collective et ses accords en annexe annulent, remplacent et se substituent de plein droit à tous les textes conventionnels (conventions, annexes, accords, recommandations, etc.) relevant des conventions collectives nationales suivantes :

- IDCC 0700 : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972 ;
- IDCC 0707 : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972 ;
- IDCC 1492 : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- IDCC 1495 : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

Cette convention collective ayant pour but de créer un socle minimal commun à toutes les entreprises, il n'est pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Chapitre II Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 10 — Principes généraux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les modalités pratiques de fonctionnement des commissions paritaires sont définies par un accord spécifique.

Titre II Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Chapitre Ier Droit syndical

Article 11 — Exercice du droit syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les parties signataires reconnaissent à chacun le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel de son choix constitué en vertu du code du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Les parties contractantes s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à une organisation syndicale ou politique, ou d'y exercer des fonctions ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale.

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties signataires reconnaissent à chacun le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel de son choix constitué en vertu du code du travail.

Conformément au code du travail, certains salariés bénéficient d'une protection spéciale en matière de licenciement (par exemple, les représentants syndicaux au comité social et économique).

Article 12 — Absences autorisées au titre du droit syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

L'exercice du droit syndical est défini par le code du travail. Il ne peut conduire à des actes contraires aux lois.

Dans tous les cas d'absences autorisées prévues ci-dessous, les parties s'emploieront à éviter que celles-ci apportent une gêne importante à la marche de l'entreprise et à réduire au minimum les inconvénients qui pourraient en résulter. Toutes ces absences autorisées n'entraîneront pas de réduction de la durée des congés.

12.1. Réunions syndicales statutaires

Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées par l'employeur aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci. Ces autorisations devront être demandées au moins 1 semaine ou exceptionnellement 48 heures à l'avance.

Il est précisé que ces absences ne peuvent concerner qu'un petit nombre de syndiqués.

12.2. Commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou jurys d'examen donnant droit à autorisation d'absence de la part des employeurs

Concernant les commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou jurys d'examen donnant droit à autorisation d'absence de la part des employeurs, les règles légales et réglementaires s'appliquent, tant en ce qui concerne les autorisations d'absence, le maintien de salaire et le remboursement des frais.

Concernant la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF), l'observatoire des métiers et les jurys paritaires CQP ou d'autres instances ou associations paritaires nationales dans le domaine de la formation professionnelle, ces modalités sont fixées par un accord spécifique.

Article 13 — Fonctions électives syndicales et publiques

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Nonobstant l'application des dispositions du code du travail relatives aux conséquences de l'exercice des fonctions électives de député ou sénateur, les garanties suivantes seront applicables.

Dans le cas où le salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction élective syndicale ou publique, il bénéficiera, sur sa demande présentée dans le mois suivant l'expiration de son mandat électif :

- s'il s'agit d'une première absence dans le cadre d'un mandat et à la condition que cette absence ne dépasse pas 6 mois, d'un droit à réintégration dans son emploi ou un emploi similaire avec les avantages qui y sont attachés ;
- si l'absence dure plus de 6 mois ou s'il s'agit d'un mandat ultérieur, d'une priorité de réintégration dans son emploi ou un emploi similaire avec les avantages qui y sont attachés.

Article 14 — Communications syndicales. Panneaux d'affichage

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Des panneaux d'affichage, en nombre suffisant, seront placés à l'intérieur de chaque établissement en des endroits accessibles au personnel, en particulier aux portes d'entrée et de sortie.

Ils seront installés dans des conditions telles que les communications qui y sont apposées soient normalement protégées.

Ces panneaux, réservés à chaque organisation syndicale pour ses communications syndicales, sont distincts de ceux réservés aux communications du comité social et économique.

Le contenu des informations est déterminé par le code du travail.

En application du code du travail, un accord ou une convention d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

Les parties signataires encouragent les entreprises, dans la mesure du possible, à utiliser les technologies de l'information et de la communication pour la transmission d'informations (y compris aux organisations syndicales) dans le respect des règles légales.

Chapitre II Droits et libertés dans l'entreprise

Article 15 — Liberté d'opinion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les parties signataires s'engagent mutuellement à respecter la liberté d'opinion et à ne pas prendre en considération, dans leurs rapports, le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

Article 16 — Droit d'expression

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Le droit d'expression des salariés s'exerce dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail.

Chapitre III Comité social et économique

Article 17 — Organisation des élections

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

17.1. Modalités du vote physique

Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, devront être fournis par la direction.

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

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin, ainsi que l'organisation de celui-ci, notamment celle des isolements et la couleur des bulletins, seront déterminées dans l'accord préélectoral entre la direction et les organisations syndicales intéressées.

Les parties s'attacheront à fixer la date des élections en dehors des périodes durant lesquelles une partie importante du personnel est en congé.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'aura pu intervenir pourront être fixées par l'autorité ou le juge compétent.

Dans les entreprises travaillant selon un cycle continu, un accord pourra être recherché entre les employeurs et l'ensemble des organisations syndicales existant dans l'entreprise visant à l'organisation des élections en dehors des heures de travail. Cet accord devra assurer toutes garanties quant au respect du suffrage exprimé si les élections doivent durer plusieurs jours.

17.2. Modalités du vote par correspondance

Les électeurs malades, accidentés, en déplacement ou en congé auront la faculté de voter par correspondance selon des conditions fixées par l'accord préélectoral. Cet accord devra tenir compte des modalités suivantes.

La direction fournira en temps utile le jeu d'enveloppes et de bulletins prévu ci-dessus.

Les intéressés feront parvenir au bureau de vote, avant la clôture du scrutin, une enveloppe revêtue de leurs noms et signatures 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. Si cet envoi parvient à l'entreprise après la clôture des opérations électorales, il sera retourné à son expéditeur.

17.3. Modalités du vote électronique

L'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance.

Les parties signataires invitent les entreprises, dans la mesure du possible, à prévoir des modalités du vote électronique par accord ou convention d'entreprise.

Article 18 — Base de données économiques et sociales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Conformément au code du travail une base de données économiques, sociales et environnementales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité.

Un accord ou une convention d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, définit :

- l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales ;
- les modalités de fonctionnement de la base de données économiques, sociales et environnementales, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

Article 19 — Financement des activités sociales et culturelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les versements faits par l'employeur pour assurer le fonctionnement des activités sociales et culturelles ne pourront être inférieurs à :

- 1 % de la masse salariale des OETAM ;
- 1 % de la masse salariale des IC, dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette disposition ne peut remettre en cause les accords particuliers ou usages qui peuvent exister dans les entreprises ni être la cause d'une limitation du budget des œuvres sociales.

Ce financement ne se cumule pas avec les usages, accords ou conventions d'entreprise prévoyant un avantage plus favorable ou équivalent au titre du financement des activités sociales et culturelles.

Titre III Conclusion et modification du contrat de travail

Chapitre Ier Formation du contrat de travail

Article 20 — Clauses obligatoires du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Tout engagement d'un salarié devra faire immédiatement l'objet d'un écrit délivré par l'employeur et dont le double sera signé pour accord par le salarié. Cet écrit stipulera, notamment :

- la référence à la présente convention ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- la fonction occupée et les lieux où elle s'exercera ;
- le niveau, l'échelon et le coefficient correspondant à la fonction occupée ;
- la rémunération et les éventuels avantages salariaux connexes (primes, avantages en nature...) ;
- éventuellement, la clause de non-concurrence.

Toute modification ultérieure apportée à l'un des éléments ci-dessus, fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Article 21 — Période d'essai des contrats de travail à durée indéterminée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

21.1. Durée

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les ingénieurs et cadres.

Concernant les ingénieurs et cadres, cette période pourra être prolongée, par accord des parties, pour une durée de 4 mois au plus. Cet accord des parties devra intervenir avant l'expiration de la période d'essai initiale.

21.2. Délai de prévenance

La rupture de la période d'essai par l'employeur sans respecter le délai de prévenance ne s'analyse pas en un licenciement. Le salarié a seulement droit, dans ce cas, à une indemnité égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration de ce délai, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Le délai de prévenance peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai et peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante.

21.2.1. OETAM

En cas de rupture de la période d'essai d'un OETAM, les parties respecteront les délais prévus par le code du travail.

21.2.2. IC

En cas de rupture par l'employeur de la période d'essai d'un IC, le délai de prévenance est fixé à :

- pendant le 1er mois : 1 semaine ;
- pendant le 2e mois : 2 semaines ;
- au-delà du 2e mois : 1 mois.

L'IC licencié pendant la période d'essai et qui retrouverait un nouvel emploi avant la fin de ce délai de prévenance, pourra quitter l'entreprise avant l'expiration de ce délai sans avoir à payer l'indemnité correspondante.

21.3. Heures pour recherche d'emploi

Pendant le délai de prévenance, les salariés sont autorisés, après entente avec la direction, à s'absenter chaque jour pendant 2 heures qui lui seront payées. Ces heures pourront être regroupées en accord avec la direction.

Article 22 — Secret professionnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Tout salarié est tenu au secret professionnel.

Cette obligation ne peut avoir d'autre but que de sauvegarder les intérêts légitimes de l'entreprise et ne peut avoir pour résultat d'interdire aux salariés, sans limitation quant au temps et au lieu, l'exercice de son activité professionnelle spécialisée, s'il quitte volontairement son emploi ou est licencié.

Article 23 — Clause de non-concurrence des TAM et IC

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Afin d'assurer la sauvegarde de ses intérêts, l'entreprise a la faculté de conclure une clause de non-concurrence d'une durée maximale :

- de 2 ans pour les TAM ;
- de 3 ans pour les IC.

Cette interdiction doit résulter clairement d'une clause du contrat ou de la lettre d'engagement ou avoir fait l'objet, avant la rupture, d'un accord écrit conclu entre les parties (par exemple sous forme d'avenant au contrat primitif).

La clause de non-concurrence doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, être limitée dans le temps et l'espace et tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié.

Toute clause semblable, dite de non-concurrence, inscrite dans un contrat individuel, doit également prévoir obligatoirement en faveur du TAM ou IC congédié une indemnisation en rapport avec la limitation d'activité professionnelle qui lui sera imposée pour la période durant laquelle s'appliquera l'interdiction de concurrence. Cette indemnisation sera calculée par rapport à la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail du salarié. Cette rémunération comportant les primes, gratifications, intéressements, participations et avantages en nature, à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel sera au moins égale :

- pour chacun des mois compris dans la 1re année de la période susvisée : à 1/3 de la rémunération mensuelle définie ci-dessus ;
- pour chacun des mois compris dans la 2e année de la période susvisée : à la moitié de ladite rémunération ;
- pour chacun des mois compris dans la 3e année de la période susvisée : aux 2/3 de ladite rémunération.

La clause de non-concurrence peut à tout moment être résiliée à la suite d'un accord entre les parties.

L'employeur peut, d'autre part, en cas de rupture du contrat de travail comportant une telle clause, se décharger de l'indemnité prévue en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, mais ceci à condition d'en informer l'intéressé par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification du préavis ou, en cas d'inobservation du préavis, dans les 8 jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus, étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, cessera d'être due en cas de violation de ladite clause par l'ancien salarié, sans préjudice des dommages et intérêts qui pourront lui être réclamés par l'entreprise ainsi que de l'application d'une clause pénale éventuelle et de la condamnation sous astreinte à cesser l'activité exercée en violation de ladite clause.

Chapitre II Modification du contrat de travail

Section 1 Modification du contrat de travail pour motif personnel

Article 24 — Dispositions relatives aux OETAM

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Lorsqu'un OETAM en fonction dans l'entreprise fait l'objet d'une promotion, le changement d'emploi doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 25 — Dispositions relatives aux IC

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Toute modification de caractère individuel d'un IC apporté à une clause contractuelle visée à l'article 20 fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite. L'IC devra faire connaître par écrit, dans le délai de 1 mois de la notification, son acceptation ou son refus, sous réserve des dispositions légales en vigueur.

La promotion des IC se fait au choix. Lorsqu'un cadre en fonction dans l'entreprise est appelé par l'employeur à occuper un emploi classé dans une position supérieure à celle qu'il occupe, le changement d'emploi doit faire l'objet d'une notification écrite dont le cadre devra accuser réception par écrit dans le délai de 1 mois.

Section 2 Modification du contrat de travail pour motif économique

Article 26 — Dispositions relatives aux OETAM

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

En vue de limiter les conséquences pour les salariés des compressions d'effectifs, l'employeur recherchera avec le comité social et économique les différentes possibilités de reclassement, de préférence dans un poste similaire ou identique à l'intérieur de l'établissement.

Si aucun poste n'a pu être proposé, l'employeur examinera toutes les mesures permettant la mutation dans un autre établissement de l'entreprise.

Avant toute proposition, il communiquera aux représentants du personnel les conditions générales de ces mutations ainsi que les raisons les motivant.

En plus des règles légales, les salariés bénéficieront des garanties conventionnelles suivantes :

26.1. Garanties en cas de baisse de niveau ou d'échelon dans l'établissement

Pour des raisons tenant à l'organisation ou à la situation économique de l'entreprise, l'employeur pourra proposer à un salarié une baisse de niveau ou d'échelon dans la classification prévue par accord de branche. Ce dernier devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 1 mois. À l'expiration de ce délai, si l'intéressé n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

La proposition de modification du contrat devra être faite par écrit, avec indication de l'emploi proposé, de la catégorie professionnelle (éventuellement de l'échelon), du coefficient hiérarchique, du taux de salaire, des avantages accessoires et de l'horaire appliqué.

Si l'intéressé accepte cette modification, il bénéficiera d'une période d'adaptation, d'un maintien de salaire temporaire, d'une indemnité temporaire dégressive ou d'une indemnité horaire de déclassement et d'un droit de préférence dans les conditions définies dans le tableau suivant :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 73**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210013_0000_0012.pdf/BOCC

26.2. Garanties supplémentaires en cas de mutation hors de l'établissement ou de fusion d'entreprise ou de transfert d'activité portant sur au moins une machine à papier ou à carton

Si la mutation proposée pour des raisons tenant à l'organisation ou à la situation économique de l'entreprise représente une rétrogradation de poste, les dispositions de l'article 26.1 devront être appliquées, sous réserve des dispositions plus favorables fixées dans le tableau suivant :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 74 à 75**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210013_0000_0012.pdf/BOCC

(1) L'article 26 est étendu sous réserve d'être lu comme ne pouvant s'entendre, pour éviter toute confusion et dans un objectif d'intelligibilité, que sous réserve de l'application de la législation applicable en matière de modification des contrats de travail pour motif économique mentionnée à l'article L. 1222-6 du code du travail et pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du même code.

Article 27 — Dispositions relatives aux IC

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

À la suite de compression, de regroupement ou plus généralement de tout remaniement effectué dans une entreprise ou dans un groupe d'entreprises, notamment en cas de fusion, l'employeur s'efforcera de faciliter l'adaptation des cadres pour permettre leur maintien dans l'entreprise. En plus des dispositions légales, lorsque l'employeur se trouvera amené à proposer au cadre une baisse de niveau ou d'échelon dans la classification prévue par accord de branche ou de sa rémunération, celui-ci devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 1 mois. À l'expiration de ce délai, si le cadre n'a pas répondu par écrit, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

En cas d'acceptation, s'il en résulte une réduction de sa rémunération, autre que celle résultant d'une diminution de l'horaire de travail, le cadre aura droit à un maintien de salaire temporaire, une indemnité compensatrice et un droit de préférence. Dans certains cas, l'indemnité compensatrice pourra être remplacée par une indemnité temporaire dégressive ou une indemnité horaire de déclassement dans les conditions définies dans le tableau suivant :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 76.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210013_0000_0012.pdf/BOCC

(1) L'article 27 est étendu sous réserve d'être lu comme ne pouvant s'entendre, pour éviter toute confusion et dans un objectif d'intelligibilité, que sous réserve de l'application de la législation applicable en matière de modification des contrats de travail pour motif économique mentionnée à l'article L. 1222-6 du code du travail et pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du même code.

(Arrêté du 6 avril 2022 - art. 1)

Section 3 Mutations

Article 28 — Changement de situation dans l'entreprise ou groupe d'entreprises des IC

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

L'employeur qui propose à un IC de quitter son entreprise pour entrer au service d'une autre entreprise appartenant au même groupe doit demander à cette entreprise qu'elle accorde à l'intéressé des avantages équivalents à ceux dont il bénéficiait précédemment à titre individuel.

Si l'IC n'est pas engagé dans la nouvelle entreprise avec l'ancienneté acquise dans l'entreprise précédente, l'indemnité de licenciement doit lui être accordée.

Si la nouvelle entreprise accorde à l'IC le bénéfice de l'ancienneté acquise dans l'entreprise précédente, l'employeur précédent ne lui versera pas l'indemnité de licenciement mais il lui remboursera les frais de déménagement et de voyage dans les conditions prévues.

Article 29 — Engagement ou mutation hors du territoire métropolitain

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

29.1. OETAM

Lorsqu'un OETAM sera appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat préalable écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise par l'intéressé hors de la métropole entrera en ligne de compte lors de son retour dans l'entreprise.

Les parties signataires invitent les entreprises à prendre en compte, dans la mesure du possible, la situation particulière de chaque intéressé.

29.2. IC

En cas de mutation, 2 cas sont à distinguer, selon que l'affectation dans un établissement situé hors du territoire métropolitain aura été ou non prévue dans le contrat de travail :

- lorsque cette affectation aura été prévue dans le contrat de travail, sa mise en œuvre devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins 6 semaines à l'avance, sauf s'il s'agit d'une mission temporaire ne dépassant pas 3 mois ;
- lorsque cette affectation n'aura pas été prévue dans le contrat de travail, l'ingénieur ou cadre, auquel cette mutation devra être notifiée par écrit, devra en accuser réception et disposera d'un délai de 6 semaines pour accepter ou refuser :
 - dans le cas d'une acceptation de changement de résidence sans modification de l'importance des fonctions, la rémunération de l'ingénieur ou cadre ne devra pas être diminuée ;
 - dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'ingénieur ou cadre, mais de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

En cas d'engagement d'un IC appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Les parties signataires invitent les entreprises à prendre en compte, dans la mesure du possible, la situation particulière de chaque intéressé.

Section 4 Changement d'emploi

Article 30 — Changement momentané d'emploi des ouvriers

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

En cas de changement momentané d'emploi, l'ouvrier conserve le salaire de sa catégorie habituelle, à moins que la catégorie dans laquelle

entre son nouvel emploi bénéficie d'un salaire supérieur. Dans ce cas, ce nouveau salaire doit lui être attribué pendant le temps où il occupe l'emploi.

Tout ouvrier occupé de façon courante à des travaux relevant de plusieurs catégories professionnelles bénéficiera des salaires et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée, lorsque son activité principale relève de cette dernière catégorie.

Article 31 — Période probatoire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

31.1. Ouvriers

Pour les ouvriers, la durée de la période probatoire pour accéder à un poste supérieur est de 1 mois au cours duquel l'intéressé doit toucher le salaire minimum horaire du poste pour lequel l'essai est effectué.

31.2. ETAM

Le changement d'emploi des ETAM ne sera définitif qu'à l'expiration d'un essai probatoire jugé nécessaire et dont la durée ne peut être supérieure à :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise.

31.3. IC

Pour les IC, la notification n'intervient que lorsque le changement d'emploi est définitif, à l'expiration d'un essai probatoire jugé nécessaire et dont la durée est limitée à 3 mois.

La promotion d'un IC d'une position à une autre ne doit pas entraîner une diminution de sa rémunération globale.

31.4. Rupture de la période probatoire

La rupture de la période probatoire a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures.

Section 5 Vacance ou création de poste

Article 32 — Vacance ou création de poste

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

L'employeur doit faire appel par priorité au personnel qui aurait été licencié pour manque de travail ou suppression d'emploi dans les 12 mois précédents.

Les parties signataires invitent les entreprises à délivrer une information au comité social et économique concernant les emplois à pourvoir, et plus particulièrement les emplois à contrat à durée indéterminée.

Titre IV Temps de travail, salaire et avantages complémentaires

Chapitre Ier Temps de travail et salaire

Article 33 — Durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les règles relatives à la durée du travail sont fixées par un accord spécifique.

Conformément au code du travail, à défaut d'accord ou de convention d'entreprise (notamment celle aménageant le temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine ou celle prévoyant des modalités spécifiques sur les heures supplémentaires), les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail effectif ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Article 34 — Pause rémunérée des salariés en travail posté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Conformément aux dispositions légales, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Le temps nécessaire à cette pause est légalement considéré comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sauf dispositions plus favorables, il est décidé que, pour les salariés en travail posté en équipes, notamment les équipes en continu, semi-continu, 2x8, dont la pause n'est pas reconnue comme du temps de travail effectif, la pause légale de 20 minutes sera rémunérée.

Cet avantage ne se cumule pas avec des garanties équivalentes, notamment lorsque ce temps de pause est intégré dans le salaire de base ou fait l'objet d'une prime ou d'une contrepartie en repos.

Article 35 — Salaires minima conventionnels de branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les traitements minima des salariés régis par la présente convention collective sont définis dans un accord spécifique.

Les salaires minima mensuels et annuels conventionnels de branche sont négociés annuellement, sauf aménagement prévu par accord de branche conformément au code du travail.

Chapitre II Contreparties liées à la santé

Article 36 — Déclassement pour inaptitude d'un OETAM

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Si un OETAM a été reconnu médicalement inapte à remplir normalement la tâche qui lui est confiée, l'employeur pourra lui proposer une baisse de niveau ou d'échelon dans la classification prévue par accord de branche entraînant une modification de son contrat de travail ; dans ce dernier cas, l'intéressé devra faire connaître dans un délai de 1 semaine s'il accepte ou refuse le nouveau poste qui lui est proposé.

Si le salarié refuse cette modification, préférant quitter l'entreprise, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant alors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente convention en cas de licenciement.

Si l'intéressé accepte le changement de poste, il continuera à être payé au tarif qu'il avait précédemment pendant une durée de 1 mois.

D'autre part, à l'expiration de ce mois, il est conseillé à l'employeur de faire bénéficier l'intéressé, en plus du salaire normal du nouveau poste occupé, d'une indemnité spéciale de déclassement s'il remplit les conditions suivantes :

- avoir 5 ans d'activité dans la classification ;
- être âgé de plus de 50 ans ;
- avoir plus de 20 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- et que la somme de l'âge et de l'ancienneté soit au moins égale à 75.

Ces conditions ne sont pas applicables aux salariés travaillant en continu qui bénéficieront de la garantie ci-dessous à condition d'avoir 50 ans d'âge et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité de déclassement sera égale à 50 % de la différence entre les salaires mensuels de base de l'ancien et du nouveau poste primes comprises, à l'exclusion des éléments de rémunération compensant les astreintes spécifiques, qu'ils aient été intégrés ou non dans le salaire (majoration de continu, prime de panier, majoration de nuit, prime de pénibilité...).

Cet avantage cessera soit par reclassement, soit par résiliation du contrat.

Les règles légales relatives aux accidents de travail et maladies professionnelles s'appliquent.

Article 37 — Prévoyance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Il est prévu une garantie conventionnelle de prévoyance par un accord spécifique.

Chapitre III Contreparties liées à l'ancienneté

Article 38 — Définition de l'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

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

Article 39 — Calcul de l'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

39.1. Lors de l'exécution du contrat de travail

En plus des dispositions légales, 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 ;
- le temps passé dans une autre entreprise ressortissante de la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième, cette solution trouvant notamment son application en cas de mutation au sein d'un groupe ;
- le temps de mobilisation et plus généralement les interruptions pour fait 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 l'ordonnance du 1er mai 1945 ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ainsi que toutes les absences assimilées par le code du travail à du temps de travail effectif au titre de l'ancienneté ;
- les interruptions pour accident ou maladie, mais en cas de longue maladie, dans la limite maximum de 3 ans ininterrompus sans reprise de travail ;
- les périodes de chômage lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu ;
- la durée des missions effectuées par un travailleur temporaire au cours des 3 mois précédant l'embauche.

39.2. Après rupture du contrat de travail

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

- le service militaire obligatoire, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise sur sa demande dans les conditions légales et conventionnelles ;
- le licenciement, mais pour les IC, seulement si le licenciement qui n'a pas été prononcé pour faute grave ou insuffisance professionnelle et qui n'a pas donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement ;
- la démission.

Les règles légales concernant les contrats à durée déterminée et les travailleurs temporaires s'appliquent.

Article 40 — Avantage pécuniaire d'ancienneté des OETAM

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

40.1. Ouvriers, employés et techniciens

Les ouvriers, employés et techniciens ayant plus de 20 ans d'ancienneté bénéficieront de l'avantage pécuniaire suivant :

- de 20 à 24 ans : 2 journées de salaire ;
- de 25 à 29 ans : 4 journées de salaire ;
- de 30 ans et plus : 6 journées de salaire.

40.2. Agents de maîtrise et assimilés

Les agents de maîtrise et assimilés bénéficieront, s'ils ont plus de 17 années d'ancienneté, de l'avantage pécuniaire suivant :

- de 17 à 21 ans : 2 journées de salaire ;
- de 22 à 26 ans : 4 journées de salaire ;
- de 27 ans et plus : 6 journées de salaire.

40.3. Assiette de calcul et date de paiement

Le salaire pris en considération pour la détermination du montant de cet avantage pécuniaire d'ancienneté est le salaire de base d'une journée normale de travail, prime de production ou de rendement incluses, à l'exclusion de toute majoration pour heures supplémentaires.

Cet avantage sera payé à la même date que l'indemnité de congés payés délivrée lors de la prise du congé principal.

Article 41 — Prime d'ancienneté des OETAM

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Tout OETAM comptant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficiera d'une prime d'ancienneté qui sera calculée par application des pourcentages ci-dessous :

- après 3 ans : 3 % ;
- après 6 ans : 6 % ;
- après 9 ans : 9 % ;
- après 12 ans : 12 % ;
- après 15 ans : 15 %.

Ces pourcentages seront calculés sur la base d'une valeur arrêtée pour un salarié à temps plein au sens de la durée conventionnelle du temps de travail et fonction du positionnement de ce dernier.

Le montant de la base de référence mensuelle pour le calcul de prime est fixé par un accord spécifique qui fait l'objet d'une négociation annuelle.

Article 42 — Médaille du travail des OETAM

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Après 10 ans de présence dans l'entreprise, à l'occasion de l'obtention de chacune des médailles d'honneur officielles du travail, le salarié bénéficiera soit de 1 jour de congé exceptionnel, soit d'une gratification au moins égale à la valeur d'une journée de salaire au moins égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Cet avantage s'imputera sur ceux qui pourraient être accordés à ce titre dans l'entreprise.

Article 43 — Modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale peuvent être mis en œuvre conformément au code du travail.

Chapitre IV Contreparties liées à la durée du travail

Section 1 Indemnisation du travail de nuit

Article 44 — Avantage pécuniaire de nuit des OETAM

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

En accord avec les dispositions légales, le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale. Cet article définit cette compensation salariale. (1)

Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise factionnaires dont l'horaire de travail comporte une faction encadrant minuit ou partant de minuit bénéficieront d'un avantage équivalent à une majoration de 17 % des heures de la faction de nuit. Ce pourcentage sera calculé sur la base d'une valeur arrêtée pour un salarié à temps plein au sens de la durée conventionnelle du temps de travail et fonction du coefficient de ce dernier.

La base de référence mensuelle pour le calcul de prime est arrêtée pour un coefficient 100. Son montant est fixé par un accord spécifique à la présente convention à l'occasion de la négociation annuelle de branche sur les minima.

Cet avantage s'ajoute, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires ou pour heures du dimanche.

À condition qu'il soit d'un montant équivalent à la valeur ci-dessus s'il est appliqué à la faction de nuit, ou à 1/3 de cette valeur s'il est appliqué aux trois factions de jour et de nuit, cet avantage peut être accordé par l'entreprise sous les formes suivantes :

- primes et avantages divers améliorant les conditions de travail des factionnaires par rapport à celles des non-factionnaires ;

- compensation de salaire en cas de modification du régime de marche entraînant une diminution d'horaire assortie du maintien ou de l'augmentation de la production.

Cet avantage ne se cumulera pas avec d'autres avantages pour le travail de nuit, équivalent ou supérieur, actuellement appliqués dans les entreprises, *et se substituera à ceux qui seraient inférieurs* (2). Il en sera de même en ce qui concerne les dispositions de même type qui résulteraient ultérieurement des textes légaux, réglementaires ou contractuels.

L'employeur pourra remplacer un avantage initialement accordé par un avantage de nature différente mais d'un montant équivalent, avec l'accord des représentants du personnel si cet avantage résulte d'un accord ou d'une convention d'entreprise, après consultation des représentants du personnel dans les autres cas.

(1) Alinéa étendu sous réserve que le travail de nuit, dont le recours doit être justifié conformément à l'article L. 3122-1 du code du travail, fasse l'objet, lorsqu'il est mis en place avec des salariés considérés comme travailleurs de nuit, de l'accord collectif mentionné à l'article L. 3122-15 du code du travail comportant, notamment, les contreparties sous forme de repos compensateur.

(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

(2) Les termes « et se substituera à ceux qui seraient inférieurs » figurant au 7e alinéa de l'article 44 sont exclus de l'extension dans la mesure où, s'agissant des compensations salariales au travail de nuit, les stipulations contenues dans un accord d'entreprise priment sur celles contenues dans l'accord de branche.

(Arrêté du 6 avril 2022 - art. 1)

Article 45 — Indemnités de panier de jour et de nuit des travailleurs postés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Les travailleurs postés en équipes (notamment les équipes en continu, semi-continu et 2 X 8) bénéficient d'une indemnité de panier de jour ou d'une indemnité de panier de nuit pour chaque faction effectivement travaillée à condition que cette indemnité soit exclue de l'assiette des prélèvements sociaux.

L'indemnité de panier de jour est délivrée à la faction qui commence ou se termine sur la plage 12 h-14 h.

L'indemnité de nuit est accordée à la faction encadrant minuit ou partant de minuit.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec d'autres avantages de même nature tels qu'une prise en charge d'une cantine d'entreprise, de repas ou des titres restaurants.

Le montant de ces indemnités est fixé par un accord qui fait l'objet d'une négociation annuelle.

Section 2 Indemnisation de journées particulières de travail

Article 46 — Mensualisation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

La rémunération des salariés est, en principe, mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

Conformément au code du travail, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 47 — 1er Mai

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Le 1er Mai est jour férié et chômé.

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er Mai ont légalement droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité ne se cumule pas avec le pourcentage dû au titre de l'équipe de suppléance, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise.

Article 48 — Majoration des heures effectuées le dimanche et les jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

48.1. OETAM (1)

Les heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés légaux sont majorées de 50 %. Ce pourcentage s'ajoute au pourcentage de majoration éventuellement dû pour les heures supplémentaires, mais ne se cumule pas avec le pourcentage dû au titre de l'équipe de suppléance, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise.

48.2. IC

Au cas où les fonctions d'un IC l'appelleraient couramment à des travaux spéciaux le dimanche ou les jours fériés, sa rémunération devra en tenir compte.

(1) L'article 48.1 est étendu sous réserve que le travail le dimanche s'inscrive dans l'un des cas de dérogations au repos dominical prévus aux articles L. 3132-12 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 6 avril 2022 - art. 1)

Section 3 Indemnisation des heures de travail imprévues

Article 49 — Indemnité spéciale pour dépassement d'horaire des ouvriers

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Dans le cas où un ouvrier est appelé à dépasser exceptionnellement son horaire journalier normal d'au moins 4 heures de travail, dans les

limites légales des durées maximales du travail, il bénéficie d'une indemnité spéciale d'un montant égal à celui de l'indemnité de panier de nuit.

Article 50 — Indemnité de rappel en cas de travaux urgents

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

50.1. Ouvriers et employés

Tout ouvrier ou employé rappelé, en dehors de son horaire normal, en cas de travaux urgents, a droit à une indemnité forfaitaire d'un montant égal à :

- 1 heure et 30 minutes de salaire, prime de production ou de rendement comprise, s'il est rappelé pendant les heures des équipes de jours (c'est-à-dire les factions n'encadrant pas minuit) ou s'il ne relève pas d'une organisation en équipes successives alternantes entre 5 heures et 21 heures ;
- 3 heures de salaire, prime de production ou de rendement comprise, s'il est rappelé pendant les heures de l'équipe de nuit (c'est-à-dire les factions encadrant minuit) ou s'il ne relève pas d'une organisation en équipes successives alternantes entre 21 heures et 5 heures.

Cette indemnité n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Cette indemnité forfaitaire ne se cumule pas avec d'autres avantages prévus par accord, convention d'entreprise ou usage.

50.2. TAM

Tout TAM rappelé, en dehors de son horaire normal, en cas de travaux urgents, a droit à une indemnité forfaitaire d'un montant égal à 2 heures du salaire effectif s'il est rappelé pendant les heures de l'équipe de nuit (c'est-à-dire la faction encadrant minuit) ou s'il ne relève pas d'une organisation en équipes successives alternantes entre 22 heures et 5 heures.

50.3. IC

Au cas où les fonctions d'un IC l'appelleraient couramment à des travaux spéciaux de nuit, sa rémunération devra en tenir compte.

Article 51 — Majoration pour maintien exceptionnel au travail des employés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les heures exceptionnelles effectuées par un employé maintenu au travail après avoir accompli sa journée normale, sont majorées de :

- 25 % pour les factions n'encadrant pas minuit ou s'il ne relève pas d'une organisation en équipes successives alternantes entre 5 heures et 21 heures ;
- 50 % pour les factions encadrant minuit ou s'il ne relève pas d'une organisation en équipes successives alternantes entre 21 heures et 5 heures.

Les majorations ci-dessus ne sont réglées que dans le cas (absences justifiées ou régulièrement autorisées, jour férié chômé dans l'établissement) où l'employé a été empêché d'accomplir la semaine normale de travail lui donnant droit au bénéfice des majorations pour heures supplémentaires.

Ces pourcentages de majoration ne s'ajoutent pas à ceux éventuellement dus pour heures supplémentaires, étant entendu que l'employé bénéficie de la majoration la plus élevée.

Chapitre V Contreparties liées aux conditions de travail

Article 52 — Primes spéciales pour travaux pénibles et insalubres des ouvriers

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les parties signataires s'engagent à rechercher, compte tenu de l'état des techniques, des solutions de nature à limiter les travaux pénibles, dangereux ou insalubres.

À défaut de pouvoir supprimer les conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres de certains travaux en fonction des installations matérielles existantes, des primes spéciales liées aux variations du salaire minimum de la convention sont établies dans chaque établissement pour en tenir compte ou toute autre contrepartie de quelle que nature que ce soit, notamment en repos.

Les travaux donnant lieu à l'attribution de ces primes spéciales sont déterminés après avis technique du comité social et économique.

Lorsque des modifications sont apportées aux conditions de travail qui ont motivé l'attribution d'une prime spéciale, celle-ci doit être révisée ou supprimée en conséquence.

Article 53 — Vêtements de protection

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Des vêtements de protection doivent être mis à la disposition des salariés dans les services travaillant aux intempéries ou effectuant des travaux reconnus salissants ou détériorant.

Les travaux donnant lieu à l'attribution de ces vêtements sont déterminés de la même façon que les primes spéciales pour travaux pénibles et insalubres des ouvriers.

Conformément au code du travail, des équipements de protection individuelle doivent également être mis à la disposition des salariés.

Article 54 — Indemnité pour arrêt de travail en cas d'avarie matérielle des OETAM

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Sous réserve des règles relatives à la récupération des heures perdues, en cas d'arrêt de travail causé par une avarie matérielle, l'employeur doit :

- a) Soit utiliser le personnel devenu inoccupé à d'autres travaux jusqu'à la fin de sa journée normale ou de sa faction ou organiser des actions de formation professionnelle adaptées ;

b) Soit, si les deux solutions précédentes n'ont pas pu être mises en œuvre, lui payer une indemnité représentant le solde de la journée ou de la faction commencée.

Pour les ouvriers qui, n'ayant pu être prévenus à temps, se présentent au travail, l'employeur doit :

a) Soit les utiliser à d'autres travaux ou organiser des actions de formation professionnelle adaptées ;

b) Soit, si les deux solutions précédentes n'ont pas pu être mises en œuvre, leur payer une indemnité forfaitaire d'un montant égal à quatre fois leur salaire horaire de base, prime de production ou de rendement en sus.

Les indemnités prévues dans les 2 paragraphes b ci-dessus et versées en contrepartie de présence ou d'un travail effectif n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 55 — Inventions

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Dans le cas où le salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande de brevet d'invention.

Cette mention n'entraîne pas elle-même le droit de copropriété.

Si, dans un délai de 5 ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, le salarié dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une rétribution en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où le salarié est en retraite ou n'est plus au service de l'employeur. Cette disposition concerne également tout procédé nouveau de fabrication qui, notoirement utilisé, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Lorsqu'un salarié fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités ni aux études et recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

Article 56 — Outillage

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les parties signataires rappellent que l'outillage nécessaire à l'exécution du travail est à la charge de l'employeur.

Chapitre VI Contreparties liées à la mobilité géographique

Article 57 — Frais de déplacements professionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

57.1. Ouvriers

Les ouvriers envoyés sur des chantiers extérieurs à l'usine et à ses dépendances, notamment les ouvriers d'entretien appelés à travailler dans les maisons d'habitation appartenant à l'entreprise, sont remboursés des frais de transport effectivement payés par eux pour se rendre sur les chantiers.

De plus, lorsque le travail excède 1 demi-journée, ils touchent une indemnité quotidienne exceptionnelle d'un montant égal à 3 heures du salaire minimum du coefficient 125, à condition que l'éloignement du chantier les oblige à prendre leur repas hors de chez eux.

Pour un grand déplacement, l'ouvrier sera couvert de ses frais réels dans des conditions à déterminer avec l'employeur.

57.2. Techniciens et agents de maîtrise

Les frais de voyage et de séjour effectués à la demande de l'employeur seront à sa charge.

Sauf en cas de remboursements sur justificatifs, les frais de séjour seront fixés à un taux en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé. (1)

Les déplacements en train des agents de maîtrise et assimilés seront assurés en 2e classe le jour et, si possible, en couchettes de 2e classe la nuit.

57.3. Ingénieurs et cadres

Les frais de voyage et de séjour seront à la charge de l'employeur.

Sauf en cas de remboursement sur états, les frais de séjour seront fixés à un taux en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé. (2)

Les déplacements en train seront assurés en 1re classe sous réserve que la durée du trajet soit supérieure à 2 heures.

(1) Le 2e alinéa de l'article 57.2 est étendu sous réserve du respect du principe général selon lequel les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur, tel que dégagé par la jurisprudence de la Cour de cassation, notamment dans son arrêt du 14 janvier 2015 (n° 13-16.229).

(Arrêté du 6 avril 2022 - art. 1)

(2) Le 2e alinéa de l'article 57.3 est étendu sous réserve du respect du principe général selon lequel les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur, tel que dégagé par la jurisprudence de la Cour de cassation, notamment dans son arrêt du 14 janvier 2015 (n° 13-16.229).

(Arrêté du 6 avril 2022 - art. 1)

Article 58 — Déplacements de longue durée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Pendant les déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à 1 mois, les salariés bénéficieront des avantages suivants :

58.1. Attribution d'un congé de détente

Il leur sera accordé un congé de détente correspondant à :

- 1 jour non ouvrable tous les 15 jours pour les déplacements inférieurs à 300 kilomètres ;
- 2 jours consécutifs dont 1 jour ouvrable tous les mois pour les déplacements dépassant 300 kilomètres.

Les frais de voyage pour revenir à sa résidence habituelle seront supportés par l'employeur, mais les frais de séjour prévus à l'article 57, qui n'auront pas été effectivement déboursés, ne seront pas réglés par l'employeur.

Le salarié ayant droit à un congé de détente pourra abandonner au profit de son conjoint ses droits aux voyages payés.

Ce congé ne pourra être exigé lorsqu'il se déplacera à moins de 1 semaine à la fin de la mission, mais sera accordé à la fin de celle-ci.

Au cas où des élections politiques auraient lieu dans la résidence habituelle du salarié pendant son long déplacement, et que ces élections ne prévoient pas de vote par procuration, le voyage lui sera payé pour lui permettre de voter, mais celui-ci comptera comme congé de détente.

58.2. Congés payés

Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

58.3. Maladie, accident et décès

En cas de maladie ou d'accident, l'indemnité de séjour continuera à être payée intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, pourra regagner son lieu de résidence habituel. Les frais de voyage seront à la charge de l'employeur.

Toutefois, les cas de maladie ou d'accident entraînant hospitalisation seront examinés séparément.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent aura droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu de déplacement dans les conditions fixées à l'article 57.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituel seront assurés par l'employeur.

Les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime complémentaire auxquelles l'intéressé pourrait prétendre viendront en déduction des versements faits par l'employeur.

58.4. Licenciement des IC

En cas de licenciement, même pour faute grave, les frais de rapatriement de l'ingénieur ou cadre au lieu de résidence habituel sont assurés par l'employeur, à la condition que le retour ait lieu dans un délai raisonnable suivant la rupture du contrat de travail.

Article 59 — Changement de résidence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

59.1. Remboursement des frais de déménagement

En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés, ainsi que les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge), seront remboursés par l'employeur.

Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés.

59.2. Licenciement

Tout salarié qui, après un changement de résidence prescrit par l'employeur, serait licencié dans un délai de 5 ans au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage de l'employé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de la première résidence, ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente. Toutefois, le remboursement de ces frais de rapatriement ne sera exigible que si le déménagement intervient dans les 12 mois suivant l'échéance du préavis.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas au cas où le salarié est licencié pour faute grave.

Dans tous les cas, le devis des frais de déplacement et de déménagement sera soumis au préalable à l'employeur pour accord, et le remboursement ne sera effectué que sur présentation des pièces justificatives.

59.3. Décès

En cas de décès du salarié au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement du corps et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux paragraphes précédents du présent article s'ils ont lieu dans l'année suivant le décès du salarié.

Article 60 — Garanties pour les salariés en déplacement en dehors de la France métropolitaine ou résidant dans un département métropolitain appelés à travailler dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Pour les déplacements d'une durée supérieure à 1 mois des IC en dehors de la France métropolitaine, notamment dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna, les conditions en sont débattues entre l'ingénieur ou cadre et son employeur et font l'objet d'un accord écrit.

Chapitre VII Contreparties liées à des événements extérieurs

Article 61 — Prime d'appel sous les drapeaux français

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les salariés appelés sous les drapeaux français pour effectuer leur service militaire légal touchent une prime mensuelle d'un minimum de 8 heures du salaire minimum du poste et à condition d'avoir au moment de leur appel un an de présence continue dans l'entreprise.

L'appel sous les drapeaux ne vise ni la journée défense et citoyenneté, ni les réservistes des armées.

Article 62 — Maintien du salaire en cas de période militaire de réserve obligatoire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les périodes militaires de réserve obligatoires non volontaires, effectuées sur ordre d'appel, donneront droit au paiement du salaire, déduction faite de la solde perçue.

Titre V Congés

Chapitre Ier Congés payés (1)

Article 63 — Temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

(1) Voir l'accord relatif aux dispositions transitoires en annexe.

La loi assimile certaines absences à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Il en est ainsi lorsque le contrat de travail est suspendu, notamment :

- pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser.

En plus de ces règles légales, sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul du droit à congés payés les absences autorisées au titre du droit syndical de l'article 12.

(2) L'article 63 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2 du code du travail qui précisent la date à laquelle débute la période de report de quinze mois lorsque le salarié n'a pas pu prendre, du fait de son arrêt maladie, tout ou partie de ses congés acquis avant et pendant son arrêt.

(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

Article 64 — Congés en cas d'embauche après licenciement des OETAM

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Si le salarié embauché depuis le 1er juin de l'année précédente justifie qu'il avait droit chez son ou ses employeurs antérieurs à des jours de congé pour lesquels il a reçu une indemnité compensatrice, son nouvel employeur pourra l'autoriser à bénéficier, soit pendant la période légale des congés, soit en dehors de cette période, des absences correspondantes, mais sans paiement.

Si l'établissement ne ferme pas pour les congés, cette possibilité est de droit lorsque le salarié embauché a fait l'objet d'un licenciement économique chez son précédent employeur.

Lorsque l'embauche a fait suite au licenciement du salarié par son employeur précédent et que l'entreprise dans laquelle il a été embauché ne ferme pas pour la durée des congés payés, l'attribution du congé non payé prévu ci-dessus sera de droit si le salarié en fait la demande pour une durée égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié et ayant donné lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Article 65 — Congé supplémentaire des AM et assimilés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les agents de maîtrise et assimilés ayant 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront de 1 jour ouvrable supplémentaire, qui sera pris en cours d'année en fonction des nécessités du service.

Article 66 — Période de prise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Le congé principal, qui ne pourra être inférieur à 3 semaines consécutives, sera donné dans la période allant du 1er mai au 31 octobre.

Dans le cas où une modification du régime de marche aurait pour conséquence une modification du régime des congés, cette modification devra faire l'objet d'un accord ou d'une convention d'entreprise.

Afin de faciliter la prise de leurs congés payés aux salariés des territoires et départements d'outre-mer, ainsi qu'aux salariés de nationalité étrangère désirant prendre leur congé dans leur pays, des dispositions particulières favorables pourront être prévues dans les entreprises. Au moment de leur départ en congé, il leur sera remis un certificat d'emploi qui précisera la date à laquelle ils devront être rentrés dans l'entreprise.

Conformément à la loi, il est possible de prévoir, notamment par voie d'accord ou de convention d'entreprise, les modalités de recours au don de jours.

Article 67 — Ordre des départs

Les factionnaires ayant un ou plusieurs enfants à charge bénéficieront d'une priorité pour que leur congé principal leur soit accordé pendant la période des vacances scolaires.

L'ordre des départs relatif au congé principal devra être porté à la connaissance des OETAM au moins 3 mois avant les premiers départs.

Il sera fixé compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé et public, et de la durée de leurs services chez l'employeur, étant précisé que les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

En cas de nécessité imprévue, l'ordre des départs pourra être modifié par l'employeur qui informera les représentants du personnel, consultera les intéressés et s'efforcera de tenir le plus grand compte des dispositions antérieures que ceux-ci auront pu prendre, et notamment des possibilités de congé du conjoint.

Article 68 — Rappel durant les congés d'un IC

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Dans le cas exceptionnel où un IC serait rappelé de congé pour les besoins du service, il lui sera accordé 2 jours supplémentaires de congé payé et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

Article 69 — Fractionnement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les jours de congés donnés hors de la période allant du 1er mai au 30 octobre donneront lieu à l'attribution du ou des jours supplémentaires pour fractionnement dans les conditions prévues par le code du travail (c'est-à-dire 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période sera au moins égal à 6, et un seul lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours). Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Les salariés devront prendre, en priorité, pendant la période allant du 1er mai au 30 octobre des jours de congés payés par rapport à d'éventuels jours de repos dont ils peuvent bénéficier pour d'autres causes, cela afin de ne pas faciliter l'acquisition de jours de congés supplémentaires pour fractionnement en substituant la prise de jours de congés payés par des jours de repos générés par une autre cause.

Chapitre II Congés familiaux

Article 70 — Congés exceptionnels pour événements familiaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les salariés ont droit, sur justificatif, à l'occasion des événements familiaux visés ci-dessous, aux congés exceptionnels suivants :

- Adoption : 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.
- Naissance : pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité : 3 jours.

Cette période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

- Mariage et Pacs :
 - mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours ;
 - mariage d'un enfant du salarié : 1 jour.
- Handicap :
 - pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant du salarié, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer : 5 jours ;
 - annonce de la survenue d'un handicap du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité du salarié : 2 jours.
- Décès :
 - décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin du salarié : 3 jours ;
 - décès du père, de la mère du salarié : 3 jours ;
 - décès du père ou de la mère du conjoint du salarié ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ;
 - décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ;
 - décès d'un enfant du salarié : en principe 12 jours, mais 14 jours :
 - lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
 - quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 - en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
 - décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente : congé de deuil de 8 jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence ;
 - décès d'un petit-enfant du salarié : 3 jours.

Ces jours de congés exceptionnels sont décomptés en jours ouvrables et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Article 71 — Congés de maternité et d'adoption

Les salariées en congé de maternité indemnisé par la sécurité sociale ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de l'enfant, bénéficient d'un maintien de rémunération, de telle sorte que l'ensemble des prestations de la sécurité sociale, régime de prévoyance et/ ou indemnité complémentaire de l'entreprise atteigne 100 % de la rémunération nette qu'elles auraient normalement perçue si elles avaient continué à travailler.

Les salariés en congé d'adoption indemnisé par la sécurité sociale ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date prévue de l'arrivée de l'enfant au foyer, bénéficient d'un maintien de rémunération, de telle sorte que l'ensemble des prestations de la sécurité sociale, régime de prévoyance et/ ou indemnité complémentaire de l'entreprise atteigne 100 % de la rémunération nette qu'ils auraient normalement perçue s'ils avaient continué à travailler. Lorsque les deux parents sont salariés de la même entreprise, un seul parent bénéficie de cette indemnisation. Dans ce cas, les salariés informent l'employeur du bénéficiaire de ce maintien de salaire au moins 1 mois avant la prise du congé.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

Article 72 — Congé prénatal et postnatal

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

À partir du 5^e mois de leur grossesse, les femmes seront autorisées à quitter leur travail 10 minutes avant l'arrêt normal du personnel.

En application de la loi, les salariées peuvent allaiter leur enfant dans l'établissement.

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

Cette heure est répartie en 2 périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par accord entre la salariée et l'employeur.

À défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.

En cas de changement d'emploi reconnu nécessaire par le médecin du travail de l'entreprise du fait de sa situation particulière, l'intéressée conserve dans son nouveau poste la garantie du salaire minimum de la catégorie dans laquelle elle était classée avant sa mutation.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles seraient convoquées pendant leurs heures de travail sera payé comme temps de travail effectif sur justifications.

Article 73 — Congé de repos des femmes OETAM

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Indépendamment des articles du code du travail relatifs au congé parental d'éducation, les femmes n'ayant pas 1 an d'ancienneté qui, avant l'expiration de leur période de repos pour accouchement, en feront la demande, obtiendront, pendant une durée maximum de 1 an, une autorisation d'absence non payée.

Cet avantage est délivré aux femmes afin qu'elles puissent se reposer suffisamment après leur accouchement.

Article 74 — Congé de paternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les salariés en congé de paternité indemnisé par la sécurité sociale ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de l'enfant bénéficient d'un maintien de rémunération, de telle sorte que l'ensemble des prestations de la sécurité sociale, régime de prévoyance et/ou indemnité complémentaire de l'entreprise atteigne 100 % de la rémunération nette qu'ils auraient normalement perçue s'ils avaient continué à travailler, et ce pour la tranche de rémunération limitée à 2 plafonds mensuels de la sécurité sociale.

Article 75 — Garde d'un enfant malade

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Pour soigner un enfant à charge malade, l'un des parents ou celui qui en a la garde pourra sur justification médicale, prendre des congés non payés ne devant pas excéder 2 mois par an.

Chapitre III Autres congés

Article 76 — Congé de formation économique, sociale et syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale et syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance par l'intéressé et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Sauf modification législative, le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

Article 77 — Absence pour convenances personnelles des ouvriers

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Un ouvrier pourra demander à son employeur l'autorisation de s'absenter pour convenances personnelles.

Cette absence est non rémunérée.

Article 78 — Absence des sapeurs-pompiers volontaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les salariés ayant la qualité de sapeurs-pompiers volontaires bénéficient d'autorisations d'absence et des garanties leur sont accordées, ainsi qu'à leurs employeurs, dans les conditions fixées par le code de la sécurité intérieure.

Article 79 — Absence des élus locaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les maires et les adjoints au maire, les conseillers municipaux, les présidents et les vice-présidents de conseil départemental, les présidents et les vice-présidents de conseil régional bénéficient des dispositions de congés dans les conditions prévues au code général des collectivités territoriales.

Titre VI Droit disciplinaire et rupture du contrat de travail

Chapitre Ier Droit disciplinaire

Article 80 — Procédure disciplinaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'alinéa précédent ait été observée.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe ou de son orientation sexuelle, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou de ses convictions religieuses.

Chapitre II Rupture du contrat de travail

Article 81 — Procédure de licenciement individuel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Avant toute décision de licenciement individuel, le salarié devra être convoqué par l'employeur ou son représentant. Il pourra se faire accompagner par une personne de son choix dans le respect des dispositions du code du travail.

81.1. Date et déroulement de l'entretien

Le temps passé au cours de cet entretien par le salarié dont le licenciement est envisagé et par celui à qui il aura demandé de l'assister sera considéré comme temps de travail, et réglé comme tel.

Toutes directives seront données pour que le salarié choisi comme assistant puisse se libérer de son poste et se rendre en temps utile à l'entretien.

Pour les OETAM en mission, c'est-à-dire les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise, mais qui sont, au moment des faits, en déplacement hors de l'entreprise à la demande de l'employeur depuis plus de 1 mois, le délai, entre la date d'envoi de la lettre et la date de l'entretien sera de 7 jours (avec un minimum de 5 jours ouvrables).

La convocation dont il est fait état ci-dessus devra être adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception indiquant l'objet de la convocation, ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappelant que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La date de l'entretien ne peut être fixée moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'heure à laquelle le salarié est convoqué pour cet entretien devra être fixée pendant l'horaire de travail ou, en tout état de cause, en tenant compte de celui-ci et de l'éloignement du domicile du salarié.

Au cours de l'entretien susmentionné, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

81.2. Date d'envoi de la lettre de licenciement

La lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant le licenciement ne pourra être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à l'entretien mentionné ci-dessus.

Pour les OETAM, ce délai de 2 jours ouvrables sera porté à 3 jours ouvrables lorsque la direction aura été saisie, à la demande du salarié intéressé et au plus tard le lendemain du jour fixé pour l'entretien, d'une demande écrite d'entretien de la part d'un membre du comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés ou d'un délégué syndical en vue de rechercher une solution susceptible d'éviter le licenciement.

Il en ira de même lorsque l'OETAM aura été dans l'impossibilité justifiée de se rendre à la convocation de l'employeur ou de son représentant et qu'il lui aura fait connaître par lettre, rédigée par lui-même ou par mandataire, au plus tard durant la journée du lendemain, son désir de bénéficier du délai de 3 jours ouvrables susmentionné afin de pouvoir se faire entendre ou désigner telle personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise pour prendre acte des explications de l'employeur.

Article 82 — Licenciement en cas de maladie des IC

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

82.1. Protection de l'emploi

L'absence d'un IC justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté ne constitue pas une rupture du contrat de travail, mais une suspension de ce contrat.

Dans le cas où cette absence imposerait le remplacement définitif de l'intéressé, le licenciement du salarié pourra être envisagé selon les règles légales.

Sous réserve des dispositions légales plus favorables relatives aux accidents de travail et maladies professionnelles, il ne sera procédé à un tel licenciement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

L'intéressé aura pendant 1 an une priorité de rengagement dans son ancien emploi ou un emploi équivalent et dans la mesure du possible similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse l'offre de rengagement.

82.2. Départ du préavis

Si la notification est faite pendant la période d'indemnisation à 90 %, le point de départ du préavis sera reporté à la fin de ladite période, ou au jour de la guérison si celle-ci est antérieure.

Si cette notification est faite après la période d'indemnisation à 90 %, le point de départ du préavis sera la date de cette notification.

82.3. Indemnisation en cas de licenciement

Dans le cas où, à la fin du préavis, la période d'indemnisation à 90 % ne serait pas terminée, les sommes restantes dues à ce titre seront ajoutées à l'indemnité de préavis sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale ou de prévoyance.

Dans le cas où l'IC auquel a été notifié le remplacement a droit, du fait de son ancienneté, à une indemnité de licenciement, celle-ci sera calculée compte tenu de l'ancienneté que l'IC aurait acquise à la fin de la période d'indemnisation conventionnelle et versée à l'expiration de cette période ou, le cas échéant, à la fin de la période de préavis si celle-ci est postérieure.

Article 83 — Sort du logement de fonction en cas de licenciement économique collectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

En cas de résiliation du contrat, les salariés qui étaient logés par l'entreprise et qui ne se verraient pas offrir un logement par leur nouvel employeur, pourront garder dans les mêmes conditions la disposition du logement qu'ils occupaient à titre d'accessoire du contrat de travail jusqu'à expiration d'un délai de 6 mois, prolongé en cas de besoin jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Au-delà de ce délai, et pendant 6 mois, l'entreprise acceptera, sauf dans le cas où elle serait dans la nécessité de loger des membres de son personnel, de laisser ce logement à la disposition de l'intéressé contre paiement d'une indemnité d'occupation calculée sur la base d'un loyer normal.

Article 84 — Autres ruptures

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

84.1. Démission

Conformément au code du travail, la démission est la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié.

84.2. Rupture conventionnelle individuelle

La loi prévoit que l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions légales.

Chapitre III Préavis

Article 85 — Durée du préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

85.1. Ouvriers et employés

La durée du préavis pour les ouvriers et employés sera de :

- en cas de démission : 1 mois ;
- en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave :
 - 1 mois, sauf si le salarié remplit les conditions fixées pour bénéficier du préavis de 2 mois ;
 - 2 mois, si le salarié justifie d'une ancienneté de 2 ans dont 1 an de travail effectif, continu ou non.

85.2. Techniciens

Pour les techniciens, la durée du préavis sera de :

- en cas de démission : 1 mois ;
- en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave :
 - 1 mois, sauf si le salarié remplit les conditions fixées pour bénéficier du préavis de 2 mois ;
 - 2 mois, si le salarié justifie d'une ancienneté de 2 ans, dont 1 an de travail effectif continu ou non.

85.3. Agents de maîtrise et assimilés

La durée réciproque du préavis sera, pour les agents de maîtrise et assimilés, sauf en cas de rupture provoquée par une faute grave, de :

- 2 mois pour ceux ayant un coefficient inférieur à 285 d'après l'arrêté du 12 janvier 1946 ;
- 2 mois et demi pour les agents de maîtrise et assimilés d'un coefficient égal ou supérieur à 285.

85.4. Ingénieurs et cadres

Le préavis réciproque après la période d'essai sera, pour les ingénieurs et cadres, sauf en cas de faute grave caractérisée, de :

- 2 mois pour les IC de la position A ayant moins de 3 ans d'ancienneté ;
- 3 mois pour les IC de la position A ayant au moins 3 ans d'ancienneté ;
- 3 mois pour les IC des positions B et C ;
- pour les IC des positions supérieures, la durée du préavis pourra être fixée par accords particuliers.

Article 86 — Point de départ du préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les dispositions suivantes doivent être respectées en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié ayant effectué l'intégralité de sa période d'essai, si cette rupture intervient à l'initiative de l'une ou de l'autre des deux parties.

Le délai de préavis part de la date de notification faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans le cas d'inobservation du préavis non provoqué par une faute grave du salarié, la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis restant à courir. Cette indemnité ne se confond ni avec l'indemnité de licenciement ni avec celles éventuellement dues pour non-respect de la législation ou pour rupture abusive.

Conformément aux dispositions du code du travail, cette inobservation du préavis n'a pas pour conséquence, sauf faute grave du salarié, d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin et la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait continué à travailler (y compris l'indemnité compensatrice de congés payés).

Le préavis donné pendant une période de congés payés du salarié commencera à courir à la fin de cette période.

Article 87 — Heures pour recherche d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

87.1. Modalités de prise

Pendant la période de préavis, et tant qu'il n'aura pas trouvé un nouvel emploi, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures au maximum pour chercher un emploi. Cette autorisation n'est toutefois accordée en ce qui concerne les techniciens d'un coefficient inférieur à 205 que dans la limite d'une durée maximum de 1 mois.

Ces heures seront fixées, après entente avec la direction, de telle façon que la marche régulière du service auquel appartient le salarié n'en soit pas troublée. Elles pourront être groupées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise.

En cas de désaccord, elles seront fixées alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

87.2. Paiement des heures en cas de licenciement

En cas de licenciement, la rémunération du salarié ne subira aucune réduction de ce fait.

87.3. Paiement des heures en cas de démission

En cas de démission, la rémunération des techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres sera maintenue.

Article 88 — Réduction du préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Quand un salarié licencié trouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, il peut demander l'autorisation de quitter son poste avant la fin de la période restant à courir, sans verser l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis, tout en conservant le bénéfice de l'indemnité de licenciement due à la date à laquelle il quitte effectivement l'entreprise.

Cette autorisation lui sera accordée, sauf dans le cas exceptionnel où son maintien en place est jugé indispensable. Dans ce cas, si le salarié le demande, il aura droit à une prolongation de 2 mois de son préavis à compter de la date de notification du refus.

Si l'initiative de la rupture du contrat incombe au salarié, l'employeur pourra consentir à une réduction du temps de préavis.

Chapitre IV Indemnités de rupture

Article 89 — Indemnité de licenciement des salariés bénéficiant d'une retraite à taux plein

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Le salarié licencié qui remplit les conditions d'ouverture d'une retraite au taux plein au sens du code de la sécurité sociale perçoit l'indemnité légale de licenciement.

Article 90 — Indemnité de licenciement des salariés ne bénéficiant pas d'une retraite à taux plein

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

90.1. Conditions d'attribution

Une indemnité de licenciement, distincte de l'indemnité de préavis, est accordée à tout salarié licencié sans faute grave ou lourde :

- comptant une ancienneté ininterrompue d'au moins 8 mois ;
- et justifiant, à la date de notification du licenciement, ne pas pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

L'indemnité est, dans tous les cas, diminuée des indemnités de même nature versées antérieurement.

90.2. Montant de l'indemnité

90.2.1. OETAM

Cette indemnité est calculée comme suit, en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié à la fin du préavis, qu'il soit travaillé ou non :

- de 8 mois à moins de 10 ans d'ancienneté, 1/4 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté au chiffre précédent 2/15 de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Les mois accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

90.2.2. IC

Cette indemnité est calculée comme suit, en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié à la fin du préavis, qu'il soit travaillé ou non :

- de 8 mois à moins de 5 ans d'ancienneté : 1/4 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté : 1/2 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement.

Les mois accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

L'indemnité ainsi calculée ne pouvant toutefois excéder 15 mois.

90.3. Majoration pour âge (1)

Afin de tenir compte des difficultés d'insertion professionnelle de cette catégorie de salariés, le montant de l'indemnité ci-dessus est majoré de 15 % à partir de 55 ans, sous condition d'ancienneté de 5 ans minimum.

90.4. Assiette de calcul du salaire de référence

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois. 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.

En cas d'absence ayant entraîné une modification de la rémunération pendant la période de référence, l'indemnité de licenciement est calculée à partir d'un salaire reconstitué sur la base du salaire mensuel habituel.

Si le salarié a fait l'objet d'une mesure de chômage partiel pendant la période de référence, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement doit être celle que l'intéressé aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein.

Si le licenciement survient au cours des 12 mois qui suivent le déclassement d'un salarié, l'indemnité de licenciement est réglée sur la base de la rémunération correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que celles-ci aient été occupées au moins pendant 12 mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute professionnelle dûment notifiée au salarié concerné à l'époque.

Lorsque le salarié a été occupé à temps complet et à temps partiel, une proportionnalité s'établit en fonction de la durée respective de l'emploi à temps complet et de l'emploi à temps partiel.

L'indemnité de licenciement est versée en même temps que la dernière paie.

(1) Voir l'accord relatif aux dispositions transitoires en annexe.

Article 91 — Indemnité de départ à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Une indemnité de départ à la retraite, calculée comme il est indiqué ci-dessous, est accordée à tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois et demi de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté ;
- 6,5 mois de salaire après 42 ans d'ancienneté.

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité est le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

En aucun cas cette indemnité ne pourra se cumuler avec l'indemnité de licenciement ni avec l'indemnité de mise à la retraite.

Article 92 — Indemnité de mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Une indemnité de mise à la retraite est versée aux salariés âgés, en principe, d'au moins 70 ans selon la législation en vigueur et dont le contrat a été rompu à l'initiative de l'employeur, sous réserve du respect de la procédure légale prévu par le code du travail.

Cette indemnité est égale à l'indemnité légale de licenciement.

Annexes

Accord relatif aux dispositions transitoires

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

L'application de la présente convention collective ne remet pas en cause les dispositions transitoires suivantes :

1. Salariées bénéficiant de l'avantage congés mères de famille au 9 mai 2012

Les salariées qui bénéficiaient de l'avantage congés mères de famille au 9 mai 2012, conservent le nombre de jours de congés supplémentaires acquis jusqu'au jour où le ou les enfants qui ouvrent droit aux congés supplémentaires ne seront plus considérés à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

Accord relatif à la classification professionnelle des OETAM

Article 1er — Présentation de la classification

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

1.1. Considérations générales, structure générale de la grille de classification

Communément, une classification désigne une démarche d'identification, de regroupement et de hiérarchisation des postes à l'aide de critères objectifs communs et équitables.

Professionnellement, elle consiste en un ensemble de repères et de règles de procédure structurées logiquement qui permettent un classement ordonné de situations de travail en fonction de catégories professionnelles et/ou de niveaux hiérarchiques définis.

Conventionnellement, la classification professionnelle s'organise au sein d'une grille de classification couvrant l'ensemble des catégories professionnelles OETAM.

La grille de classification comprend une échelle hiérarchique ordonnée en 5 niveaux (niveaux I à V), intégrant pour chacun d'eux un ordonnancement de 3 échelons (échelons 1 à 3). Une présentation synthétique de la grille de classification par catégories professionnelles est reproduite en annexe I.

L'ordonnement de la grille en niveaux et échelons est fondé sur une approche dite par « critères classants » qui favorise la reconnaissance des compétences professionnelles au-delà du seul critère de la qualification des postes.

1.2. Ordonnement des niveaux

L'ordonnement des 5 niveaux (niveaux I à V) est fonction de 5 critères classants cumulatifs communs à l'ensemble des catégories professionnelles.

Ces critères reposent sur :

- le contenu d'activité : nature du travail et degré de difficulté des travaux à exécuter ;
- la responsabilité : fait d'être garant de ses actes professionnels dans le cadre des instructions et directives qui sont données ;
- les informations traitées/et la communication : ensemble des exigences pour la réception, la perception, le traitement et l'émission des informations ;
- l'autonomie : degré de liberté ou d'initiative dont la personne dispose dans la réalisation de son travail, en tenant compte des consignes, instructions et directives reçues dans le cadre de l'organisation du travail ;
- les connaissances requises : ensemble des savoirs nécessaires pour tenir un emploi. Ce critère vise aussi bien les connaissances acquises par voie scolaire, par la formation continue et/ou par l'expérience professionnelle.

L'ordonnancement des niveaux par critères classants est reproduit en annexe II.

1.3. Ordonnancement des échelons

Les échelons (1 à 3) sont gradués au sein de chaque niveau par des définitions hiérarchisées pour chacune des catégories professionnelles. Ils permettent à l'entreprise d'apprécier et d'affiner le positionnement au regard de l'activité professionnelle.

L'ordonnancement des échelons est reproduit par catégories professionnelles en annexe III.

Article 2 — Effet, mise en œuvre, actualisation et suivi de la classification professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

2.1. Effet de la classification professionnelle

La classification professionnelle conventionnelle a un effet normatif.

Il n'est conventionnellement pas prévu de coefficients intermédiaires.

2.2. Mise en œuvre de la classification professionnelle

L'attribution du positionnement se déduit d'une vérification de cohérence entre le référentiel d'activité du poste et les définitions des niveaux et des échelons de la grille de classification.

Il n'existe pas d'outil unique, mais la fiabilité de la démarche impose une rigueur méthodologique dans les phases d'analyse des contenus des postes de travail et d'évaluation proprement dites.

La démarche de classification repose sur une procédure d'évaluation adaptée à l'entreprise et qui s'appuie sur les principes retenus dans le document méthodologique communiqué aux organisations syndicales représentatives lors de la négociation.

La classification jouant un rôle déterminant en matière de positionnement et de rémunération, les parties signataires rappellent les principes généraux d'objectivité et de non-discrimination qui doivent guider toute phase d'évaluation. Elles insistent également sur le nécessaire processus d'adhésion collective et individuelle qui doit gouverner la mise en œuvre d'une classification et/ou son suivi. Elles appellent en ce sens à des démarches constructives et concertées dans le respect des règles régissant le contrat de travail, les missions des institutions représentatives du personnel, et les prérogatives de la direction de l'entreprise.

Article 3 — Classification et développement des compétences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Dans le cadre du développement de parcours professionnels pour les salariés, il est nécessaire de favoriser les évolutions de carrière en cohérence avec le principe de formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 4 — Classification et salaires minima conventionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Un salaire minimum conventionnel est garanti pour chaque échelon de la grille de classification.

Les salaires minima conventionnels sont définis et fixés dans les accords ayant pour objet la négociation annuelle prévue par le code du travail.

Article 5 — Dispositions générales relatives à l'application de l'accord

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Le comité social et économique est consulté lors de la première mise en place de cette classification dans l'entreprise.

Annexe I Présentation synthétique de la grille de classification par catégories professionnelles

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 103.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210013_0000_0012.pdf/BOCC

Annexe II Ordonnancement des niveaux par critères classants

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 104 et 105.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210013_0000_0012.pdf/BOCC

Annexe III Définition des échelons par catégorie professionnelle

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Ouvriers

Niveau	Échelon	Définition
I	1	Le travail est caractérisé par l'exécution à l'aide de machines ou de tout autre moyen de tâches simples n'entraînant pas de modifications du produit.

Niveau	Échelon	Définition
	2	Le travail est caractérisé par l'exécution à l'aide de machines ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies, nécessitant une attention soutenue. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, fixent la façon de procéder pour parvenir au résultat : les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires de moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas un mois.
	3	Le travail est caractérisé par l'exécution à l'aide de machines ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches variées. Les consignes détaillées, données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées déterminent la façon de procéder pour parvenir au résultat. L'intéressé transmet ces consignes. Les interventions portent sur les vérifications de conformité et les aménagements de moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas 3 mois.
II	1	Le travail est caractérisé par l'exécution : - soit d'opérations classiques d'un métier à enchaîner en fonction des nécessités techniques ; - soit à l'aide de machines ou de tous autres moyens, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habilité gestuelle et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau I.3) appliqués couramment. Ces tâches ou ces opérations nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées. Les responsabilités à l'égard des moyens, des coûts ou des matières sont importantes. Les instructions de travail indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des documents techniques d'exécution. Il appartient à l'intéressé, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ces documents techniques, de préparer et de régler les moyens d'exécution mis à sa disposition et de contrôler le résultat de son travail.
	2	Le travail est caractérisé par l'exécution : - soit d'opérations classiques d'un métier à enchaîner en fonction des nécessités techniques ; - soit à l'aide de machines ou de tous autres moyens, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habilité gestuelle et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l' I.3) appliqués couramment. Ces tâches ou ces opérations nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des programmes, des moyens, des coûts ou des matières sont importantes. Les instructions de travail indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des documents techniques d'exécution. Il appartient à l'intéressé, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ces documents techniques, de préparer et de régler les moyens d'exécution mis à sa disposition et de contrôler le résultat de son travail.
	3	Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. Ces tâches ou ces opérations nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des hommes, des programmes, des moyens, des coûts ou des matières sont très importantes. Les instructions de travail, appuyées de documents techniques indiquent les actions à accomplir. Il appartient à l'intéressé de préparer la succession de ces opérations, d'en définir les moyens d'exécution, et d'en contrôler les résultats.
III	1	Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations hautement qualifiées comportant dans un métier des opérations dont certaines, délicates et complexes du fait des difficultés techniques doivent être combinées en fonction des résultats à atteindre. Les instructions de travail appuyées de documents techniques indiquent l'objectif à atteindre. Il peut être amené à les compléter en recherchant des informations techniques qui lui seront données. Il appartient à l'intéressé de déterminer le choix et la mise en oeuvre de ces opérations et d'en contrôler les résultats.
	2	Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations hautement qualifiées, exigeant une parfaite maîtrise d'un métier déterminé impliquant la maîtrise d'opérations relevant de domaines d'activité connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre. Les instructions de travail appuyées de documents techniques indiquent l'objectif à atteindre. Il peut être amené à les compléter en recherchant des informations techniques à des sources diverses. Il appartient à l'intéressé de déterminer le choix et la mise en oeuvre de ces opérations et de contrôler le résultat de l'ensemble de opérations.
	3	Le travail se différencie de celui du II.2 par des exigences de connaissances généralement acquises par des formations de niveau III de l'éducation nationale. L'intéressé doit être capable d'engager un dialogue technique avec l'encadrement de fabrication. Il doit être capable d'accéder par tous moyens à des sources d'informations techniques évoluées et de les utiliser pour la réalisation des objectifs fixés.

Employés - Techniciens

Niveau	Échelon	Définition
I	1	Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations élémentaires (telles que, par exemple : surveillance, distribution, reproduction de documents...).
	2	Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité : les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas un mois.
	3	Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas 3 mois.
II	1	Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comporte des difficultés classiques : le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.
	2	Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des résultats se manifestent rapidement.

	3	Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent, mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, ses conséquences n'apparaissent pas immédiatement.
III	1	Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution d'opérations techniques ou administratives combinées selon un processus connu ou selon une méthode inhabituelle mise en oeuvre dans ce cas avec l'assistance d'une personne qualifiée ; - l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes-rendus.
	2	Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution, de manière autonome d'une suite d'opérations (recherche et analyse de données, montage et essais d'appareillage...) ; - l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes-rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.
	3	Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ; - la rédaction de comptes-rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par comparaison avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans les spécialités voisines.
IV	1	Le travail correspondant en général au domaine d'une technique est caractérisé par : - une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ; - la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées (avec leurs avantages et leurs inconvénients) et des résultats obtenus. L'intéressé participe à la formation du personnel de niveau inférieur.
	2	Le travail est caractérisé par : - la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ; - la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. L'intéressé participe à la formation du personnel de niveau inférieur ou l'assure.
	3	Le travail est caractérisé par : - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ; - la modification importante de méthodes, procédés et moyens ; - la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.
V	1	À cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini. Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou pour obtenir une meilleure cohérence avec l'objectif.
	2	À cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables. L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.
	3	À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Agents de maîtrise

Niveau	Échelon	Définition
III	1	L'intéressé est responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons de niveau I : travaux de manutention ou d'entretien général. Ces responsabilités impliquent : - d'accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ; - de répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ; - d'assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ; - de veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité, participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses.
	2	L'intéressé est responsable de la conduite de travaux faisant l'objet d'une préparation précise et complète et répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II. Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.
	3	L'intéressé est responsable de la conduite de travaux faisant l'objet d'une préparation précise et complète et répondant aux définitions des échelons de niveau II. Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il est amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables. Il participe à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggère les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions.

IV	1	À partir d'objectifs, d'un programme et d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, l'intéressé est responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons des niveaux III des ouvriers et des techniciens. Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur l'ordre des opérations, les moyens d'exécution et les contrôles nécessaires au respect des normes définies. Sa responsabilité implique : – de participer à l'accueil du personnel, veiller à son adaptation et à sa formation ; – de faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ; – de décider et appliquer les mesures correctives nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ; – d'apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles destinées à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ; – d'imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ; – de rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ; – de transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.
	2	Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce éventuellement par l'intermédiaire d'un ou plusieurs agents de maîtrise sur des ouvriers qualifiés de niveau I et II et/ou des techniciens assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations. Il est associé à l'établissement des programmes d'activité, et à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution. Il participe à la formation du personnel ou l'assure.
	3	Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées dont le choix lui incombe et nécessitant des adaptations. Il est associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.
V	1	À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, l'agent de maîtrise est chargé d'organiser, de coordonner des activités différentes et complémentaires et d'en assurer la cohésion. Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre. Il formule les instructions d'application.
	2	Agent de maîtrise assurant l'encadrement et la cohésion d'un ou plusieurs groupes, généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise dont les activités mettent en oeuvre des techniques habituelles de la profession. Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à l'application des normes et à leurs conditions d'exécution. Il donne les instructions pour parvenir au résultat. Il apprécie les compétences individuelles, détermine et soumet à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participe à leur application.
	3	Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques diversifiées et évolutives. Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion. Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.

Accord relatif à la classification professionnelle des ingénieurs et cadres

Article 1er — Présentation de la classification

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

1.1. Considérations générales

Communément, une classification désigne une démarche d'identification, de regroupement et de hiérarchisation des emplois à l'aide de critères objectifs, communs et équitables.

Professionnellement, elle consiste en un ensemble de repères et de règles de procédures structurées logiquement qui permettent un classement ordonné des situations de travail en fonction de positionnements hiérarchiques définis.

Conventionnellement, la classification professionnelle s'organise au sein d'une grille de classification couvrant l'ensemble de la catégorie professionnelle ingénieurs et cadres.

La grille de classification comprend une échelle hiérarchique ordonnée en 3 niveaux (A, B, C). Le niveau A, intègre un ordonnancement de 3 échelons (débutant, 1 et 2) les niveaux B et C sont respectivement structurés sur 2 échelons (1 et 2).

1.2. Ordonnancement des niveaux

Le classement des emplois au sein des 3 niveaux s'effectue au regard de critères classants cumulatifs.

Ces critères reposent sur :

- la complexité et le champ des situations et problèmes ;
- l'initiative, l'autonomie, le périmètre et la portée ;
- l'encadrement ;
- la communication.

Le présent système de classification étant fondé sur des critères classants, il n'y a pas lieu de rechercher de correspondance avec l'ancien système conventionnel.

L'ordonnancement des niveaux est reproduit en annexe I.

Afin de préciser la classification au regard de leurs spécificités organisationnelles, les entreprises pourront opter pour la mise en place d'un ou plusieurs sous critères, sous réserve de leur pertinence eu égard à la population considérée.

1.3. Ordonnancement des échelons

Les niveaux sont ordonnancés autour de 2 échelons (1 et 2) qui tiennent compte du niveau de maîtrise du titulaire de la fonction.

Ils permettent à l'entreprise d'apprécier et d'affiner le positionnement au regard de l'activité professionnelle.

L'ordonnancement des échelons, compte tenu de la population visée, est subordonné à l'appréciation des caractéristiques de l'entreprise (taille, organisation...) et de fait s'effectue en situation concrète de travail.

Les échelons doivent garantir, au niveau des entreprises, une progression salariale.

L'ordonnancement des échelons est reproduit en annexe I.

Dispositions concernant les ingénieurs et cadres débutants

Le niveau A introduit un échelon supplémentaire dit « d'entrée dans la grille » pour les ingénieurs et cadres débutants leur carrière professionnelle, ayant les connaissances requises, mais possédant peu d'expérience professionnelle et n'assumant pas encore l'ensemble des responsabilités requises pour le niveau A.

En tout état de cause, l'échelon débutant est un échelon transitoire. Il appartient à l'employeur de fixer, lors du recrutement de l'ingénieur ou du cadre, les objectifs qui permettront d'atteindre l'échelon 1 du niveau A.

La phase de transition ne doit pas excéder 3 ans sous réserve que le salarié ait atteint les objectifs fixés annuellement. Dans le cas où ceux-ci n'auraient pas été atteints, la période transitoire de 3 ans pourra être prolongée de 1 an, après notification des motifs de ce report dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

En tout état de cause, l'échelon débutant ne pourra être retenu pour un salarié comptabilisant plus de 5 ans de présence effective dans l'entreprise.

Article 2 — Effets, mise en œuvre et suivi de la classification

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

2.1. Effets de la classification professionnelle

La classification professionnelle conventionnelle a un effet normatif.

Il est prévu qu'il ne peut pas exister de positionnements conventionnels intermédiaires.

2.2. Principes de mise en œuvre de la classification

L'attribution du positionnement se déduit d'une vérification de cohérence entre le référentiel d'activité de la fonction et les définitions des niveaux et des échelons de la grille de classification.

Il n'existe pas d'outil unique, mais la fiabilité de la démarche impose une rigueur méthodologique dans les phases d'analyse des contenus des postes de travail et d'évaluation proprement dite.

La démarche de classification repose sur une procédure d'évaluation adaptée à l'entreprise. La classification étant déterminante en matière de positionnement et de rémunération, les parties signataires rappellent les principes généraux d'objectivité et de non-discrimination qui doivent guider toute phase d'évaluation.

Elles insistent également sur le nécessaire processus d'adhésion collective et individuelle qui doit gouverner la mise en œuvre d'une classification et/ou son suivi. Elles appellent, en ce sens, à des démarches constructives et concertées dans le respect des règles régissant les missions des institutions représentatives du personnel et les prérogatives de la direction de l'entreprise.

Article 3 — Classification et salaires minima conventionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les salaires minima conventionnels sont définis en considération des niveaux et des échelons de la grille de classification. Ils sont révisés dans le cadre de la négociation annuelle de branche.

Article 4 — Égalité professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les entreprises s'engagent à promouvoir et à respecter l'égalité professionnelle et l'équité de traitement en matière d'affectation, de promotion, de rémunération et de tout autre événement affectant la carrière professionnelle de chaque salarié.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que toutes les dispositions du code du travail relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent s'appliquer dans leur plénitude.

Article 5 — Dispositions générales relatives à l'application de l'accord

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Le comité social et économique est consulté lors de la première mise en place de cette classification dans l'entreprise.

Annexe I Détermination des niveaux et des échelons

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Niveau	Complexité et champ des situations et problèmes	Initiative, autonomie, périmètre et portée	Encadrement	Communication
--------	---	--	-------------	---------------

A	Les fonctions exercées appellent le développement de solutions pouvant s'appuyer sur une ou plusieurs techniques/spécialités recouvrant des disciplines et champs de compétences différents. Les questions à traiter conduisent à faire des choix parmi des options déjà connues, mais aussi parfois la conception et la mise en application de solutions originales.	À ce niveau de fonction ; les fonctions sont réalisées dans un cadre de politique générale et concourent à la réalisation d'objectifs opérationnels, ou suivant le cas, de projets pour lesquels les titulaires organisent et adaptent les ressources qui leur sont affectées.	Supervision d'équipes, groupes, unités de salariés exerçant à des degrés divers des fonctions relevant d'une ou plusieurs spécialités diversifiées pouvant concourir à des finalités complémentaires, mais indépendantes. Sont aussi à ce niveau les fonctions de spécialistes qui bien que n'exerçant pas de responsabilités directes d'encadrement ont en charge des missions dans des domaines de technicité qui constituent une ressource pour les activités essentielles au bon fonctionnement de l'entreprise.	Les contacts sont fréquents et avec des publics d'horizon très variés. Il est nécessaire de comprendre des points de vue différents, interlocuteurs pour débattre et discuter (et écrire) de sujets portant sur plusieurs domaines, spécialités. Les matières discutées ou rédigées nécessitent connaissance des usages, des pratiques et procédures de manière à fournir ou obtenir des commentaires explications sur des situations qui peuvent couvrir plusieurs domaines de spécialités.
---	---	---	--	---

Échelons	Définitions
Débutant	Suivant leur spécialité de formation, des cadres débutants ayant les connaissances requises, mais ne possédant pas l'expérience professionnelle et n'assumant pas encore l'ensemble des responsabilités seront classés à l'échelon 1 du niveau A.
1	Le titulaire de la fonction maîtrise : - l'intégralité des techniques à mettre en oeuvre dans le domaine couvert par sa fonction ; - les conditions courantes d'application ; - leurs impacts et le choix de solutions correspondantes à des situations totalement ou partiellement nouvelles.
2	Le titulaire de la fonction exerce une maîtrise avertie de la fonction par la compréhension de ses enjeux, l'intégration dans le réseau interne et externe de l'entreprise, la définition et la réalisation des objectifs, l'analyse de dysfonctionnements éventuels et la recherche et la mise en oeuvre d'actions de progrès.

Niveau	Complexité et champ des situations et problèmes	Initiative, autonomie, périmètre et portée	Encadrement	Communication
B	Les problèmes à traiter comportent des incertitudes qui ne permettent pas de faire seulement référence à des situations antérieurement éprouvées. Elles nécessitent de chercher des solutions originales, créatives du fait de leur complexité et de l'intégration de plusieurs domaines techniques.	Les fonctions exercées, si elles sont opérationnelles, requièrent du titulaire de disposer, dans le cadre d'une politique, d'une large autonomie pour choisir les priorités et moyens à mettre en oeuvre et proposer les objectifs attendus dans un domaine fonctionnel de l'entreprise, sur une période qui peut aller au-delà du cycle annuel. Des activités d'expertise d'un domaine particulièrement important pour les métiers de l'entreprise engageant des choix à moyen et long terme se situeront généralement à ce même seuil.	Coordination de plusieurs domaines d'activités couvrant de larges domaines techniques à des niveaux élevés de complexité et agissant sur la modification, l'adaptation des produits, équipements, procédures... Implique des arbitrages et des choix entre des entités différentes (ressources, organisation, priorités...). Des fonctions d'expertise dans une discipline complète et majeure de l'entreprise peuvent se situer à ce même niveau.	Les contacts ont lieu avec des responsables clés à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Les contacts peuvent être fréquents, ils requièrent une connaissance complète des politiques pratiques et procédures de la société. Les différences de points de vue entre les interlocuteurs peuvent exister et requièrent persuasion et à propos. Les matières traitées peuvent conduire à prendre des positions qui engageront durablement une des fonctions clé sur un domaine concernant ses politiques et pratiques professionnelles. Des accords sur le long terme peuvent être à définir et à souscrire.

Échelons	Définitions
1	Le titulaire de la fonction maîtrise : - l'intégralité des techniques à mettre en oeuvre dans le domaine couvert par sa fonction ; - les conditions courantes d'application ; - leurs impacts et le choix de solutions correspondantes à des situations totalement ou partiellement nouvelles.
2	Le titulaire de la fonction exerce une maîtrise avertie de la fonction par la compréhension de ses enjeux, l'intégration dans le réseau interne et externe de l'entreprise, la définition et la réalisation des objectifs, l'analyse de dysfonctionnements éventuels et la recherche et la mise en oeuvre d'actions de progrès.

Niveau	Complexité et champ des situations et problèmes	Initiative, autonomie, périmètre et portée	Encadrement	Communication
C	Les fonctions exercées portent sur des questions impliquant les fonctions clés de l'entreprise. Les situations à traiter concernent les choix organisationnels, les options technologiques, la définition des politiques. Elles contribuent directement à la préparation et au choix des orientations stratégiques d'une ou plusieurs fonctions clés de l'entreprise.	Ces fonctions contribuent directement à la définition des objectifs et des politiques de l'entreprise. Suivant les caractéristiques de l'entreprise (taille, organisation, centres de résultats...), elles exercent un rôle prépondérant dans la direction d'une unité ou d'une fonction clé.	Coordination de l'une des fonctions clés de l'entreprise et/ou de l'une de ses unités opérationnelles majeures.	Contact avec des personnes clés, importances décisionnelles, à l'intérieur ou à l'extérieur de la société pouvant affecter matériellement et de façon durable les politiques, moyens et procédures de la société. Elles requièrent une capacité d'influence sur des interlocuteurs pouvant avoir des positions très différentes. Les contacts destinés à concilier les points de vue qui peuvent être opposés dans la perspective d'arrêter des positions stratégiques pour le fonctionnement de l'entreprise. Les contacts ont pour objet d'expliquer, de démontrer et d'infléchir des points de vue portant sur des sujets particulièrement complexes pouvant comporter des incertitudes.

Échelons	Définitions
1	Le titulaire de la fonction maîtrise : - l'intégralité des techniques à mettre en oeuvre dans le domaine couvert par sa fonction ; - les conditions courantes d'application ; - leurs impacts et le choix de solutions correspondantes à des situations totalement ou partiellement nouvelles.
2	Le titulaire de la fonction exerce une maîtrise avertie de la fonction par la compréhension de ses enjeux, l'intégration dans le réseau interne et externe de l'entreprise, la définition et la réalisation des objectifs, l'analyse de dysfonctionnements éventuels et la recherche et la mise en oeuvre d'actions de progrès.

Accord relatif à l'aménagement du temps de travail

Chapitre Ier Durée du travail

Article 1er — Cadre de la durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Conformément au code du travail, la durée du travail est fixée à 35 heures de travail effectif lorsqu'elle est hebdomadaire.

Elle est fixée à 1 607 heures de travail effectif lorsqu'elle est appréciée dans un cadre annuel conformément au chapitre III du présent accord.

La semaine civile débute le lundi à 00h00 et se termine le dimanche à 24h00. Afin de tenir compte des spécificités d'organisation de l'entreprise ou du service, tout particulièrement des prises de postes, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut délimiter la semaine civile sur une autre période.

Article 2 — Temps de travail effectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Soucieuse de répondre à d'éventuelles difficultés d'application de la disposition susmentionnée, les parties signataires rappellent que le législateur a envisagé plusieurs situations particulières qui pourront inspirer les entreprises sur la qualification du temps de travail effectif.

Par exemple la semaine pourra débuter le dimanche à 00h00 et s'achever le samedi à 24h00.

Article 3 — Dispositions minimales concernant les astreintes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les salariés de la branche peuvent être soumis à des astreintes.

Cependant, durant l'année civile du 45e anniversaire du travailleur, le médecin du travail doit vérifier l'adéquation entre cette astreinte et l'état de santé du travailleur. Indépendamment de cet examen, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé désigné selon les règles prévues par le code du travail.

À défaut d'accord ou de convention d'entreprise, elles débutent, en principe, à la fin des horaires de travail jusqu'à la reprise du travail, notamment durant les heures de nuit, le week-end et les jours fériés selon le mode d'organisation du temps de travail applicable dans l'entreprise.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés, par tout moyen, de leur programmation individuelle au moins 7 jours à l'avance. Ce délai peut être réduit à 24 heures dans des cas d'urgence.

Conformément à la loi, la période d'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Cette période n'est pas considérée comme du temps de travail effectif. En revanche, la durée de l'intervention accomplie dans le cadre de l'astreinte est considérée comme du temps de travail effectif et est rémunérée en tant que tel avec, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires afférentes.

Le temps d'astreinte fait l'objet au minimum d'une compensation financière forfaitaire fixée par un accord spécifique dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires.

Sous réserve que les modalités en aient été définies en entreprise, cette compensation financière peut être remplacée par un avantage en nature ou une compensation en temps au minimum équivalent.

Si l'intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos quotidien ou hebdomadaire doit être donné intégralement à compter de la fin de l'intervention, sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continue. Toutefois, si l'intervention répond aux besoins de travaux urgents tels que définis par le code du travail, il peut être dérogé au repos.

Les parties signataires conseillent aux entreprises de prévoir la mise en place de procédures de reconduites à domicile des salariés ayant travaillé 12 heures ou plus à l'occasion des dernières 24 heures et ce, tout particulièrement lorsque le salarié a travaillé sur la plage horaire de nuit.

Les présentes dispositions ne remettent pas en cause celles éventuellement plus favorables résultant des accords ou usages d'entreprise.

Article 4 — Heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

4.1. Régime des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif qui sont effectuées au-delà de la durée de travail effectif fixée à l'article 1er, durée appréciée sur la semaine ou sur une période de plusieurs semaines fixée dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, chapitre III.

Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu, en principe, à une majoration de salaire, de 25 % pour les 8 premières heures, puis à une majoration de salaire de 50 % pour les heures suivantes.

4.2. Volume annuel d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont effectuées à l'initiative de l'employeur après information du comité social et économique.

En outre, entre 130 heures et le plafond du contingent d'heures supplémentaires fixé par le code du travail, le recours aux heures supplémentaires par l'employeur fait l'objet d'une consultation du comité social et économique.

Dans tous les cas, les modalités de recours aux heures supplémentaires donnent lieu, au moins une fois par an, à une consultation du comité social et économique.

Dans la perspective de répondre à la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, les entreprises sont invitées à recourir aux heures supplémentaires en informant les salariés le plus tôt possible des horaires supplémentaires de travail.

4.3. Repos compensateurs

4.3.1. Repos compensateur de remplacement (RCR)

Le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur de remplacement, sous réserve de l'accord préalable des salariés concernés.

Dans ce cadre, les salariés doivent être informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté à leurs crédits par une mention portée sur le bulletin de paie ou un document annexé à celui-ci. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ou une durée équivalente à 1 journée normale de travail pour le salarié concerné, si elle est supérieure, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à recours et l'obligation de le prendre dans un délai raisonnable compatible avec la bonne marche de l'entreprise. Si la prise n'a pas pu avoir lieu, le paiement est de règle.

4.3.2. Contrepartie obligatoire en repos (COR)

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel fixé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par le code du travail, ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos fixée à 100 % dans toutes les entreprises quel que soit l'effectif salarié.

La contrepartie en repos est due dès que sa durée atteint 7 heures ou, si elle est supérieure, une durée équivalente à 1 journée normale de travail pour le salarié concerné. Les salariés doivent en être informés par une mention sur le bulletin de paie ou un document annexé à celui-ci faisant également mention de l'ouverture du droit à utilisation et de l'obligation de le prendre dans un délai de 2 mois.

La contrepartie peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié. Il est tenu d'adresser sa demande à l'employeur au moins 1 semaine à l'avance en précisant la date et la durée du repos. L'employeur dispose alors d'un délai de 7 jours pour lui faire part de son accord ou de sa décision de report justifiée par des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié qui ne demande pas à prendre son repos dans le délai imparti ne perd pas son droit à repos. Il appartient à l'employeur de lui demander de prendre effectivement son repos dans un délai maximum de 1 an à compter de l'ouverture du droit.

La contrepartie obligatoire en repos est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

Article 5 — Durées maximales de travail effectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, par exemple pour les équipes de suppléance, la durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Cette durée peut être augmentée exceptionnellement de 2 heures, soit 12 heures de travail effectif :

– pour le personnel d'entretien, en cas d'incident ou de travaux impliquant la mise ou la remise en état, la modification ou l'aménagement

des matériels (à l'exception des modifications ou aménagements liés à des changements de fabrication) ;

– pour le personnel de production en cas de travaux urgents rendus nécessaires pour des raisons de sécurité ou d'environnement ou en cas d'absence de salariés pouvant entraîner l'arrêt de l'activité productive.

Dans ce cadre, les parties signataires conseillent aux entreprises de prévoir la mise en place de procédures de reconduites à domicile des salariés ayant travaillé 12 heures ou plus à l'occasion des dernières 24 heures et ce tout particulièrement lorsque le salarié a travaillé sur la plage horaire de nuit. En outre, elles demandent aux entreprises de tenir compte des impératifs familiaux tels que ceux liés à la présence d'enfant en bas âge ou de proches nécessitant une présence particulière.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne doit pas excéder 46 heures par semaine. Toutefois, celle-ci pourra être portée à 48 heures pour tenir compte des spécificités du régime de marche continu ou d'une activité exceptionnelle.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut pas excéder, en tout état de cause, 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Les durées maximales de travail visées dans le présent article ne s'appliquent pas aux salariés considérés comme travailleurs de nuit au sens du code du travail.

Chapitre II Conventions de forfait annuel en heures et en jours

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Outre le recours aux conventions de forfait en heures sur la semaine ou le mois prévu par le code du travail, les entreprises ont la possibilité de recourir à des conventions de forfait sur l'année.

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci).

Le recours aux conventions de forfait est justifié lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires ou lorsqu'il est impossible de déterminer à l'avance avec certitude le nombre d'heures de travail à effectuer.

Ces conventions ne peuvent conduire à léser financièrement les salariés, ceux-ci devant percevoir la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à leur forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires, et pour une convention de forfait en jours, une rémunération en rapport avec les spécificités de leur mission et les modalités d'aménagement du temps de travail.

Article 6 — Convention de forfait en heures

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année civile ou 12 mois consécutifs :

- les cadres classés à partir du niveau A (y compris débutant) dans l'accord relatif à la classification professionnelle, intégrés dans un atelier, un service ou une équipe, mais qui par la nature de leur fonction ne suivent pas ou ne peuvent pas suivre l'horaire collectif applicable dans cette unité ;
- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, c'est-à-dire d'une liberté d'action dans la gestion de leur planning et horaire de travail, dont notamment les salariés itinérants.

La convention de forfait peut être conclue à partir d'un volume annuel d'heures supplémentaires minimum de 50 heures, portant ainsi la durée annuelle de travail à 1 657 heures. Une règle de proratisation doit être retenue pour la convention de forfait qui débute en cours d'année.

À défaut de stipulation différente dans la convention de forfait, le départ de l'entreprise en cours d'année du salarié ne peut conduire au remboursement des heures supplémentaires qui n'auraient pas été réellement effectuées. La convention de forfait doit également prévoir les conséquences des absences non prévues ayant un impact sur le volume d'heures supplémentaires.

Les conventions de forfait en heures ne peuvent faire obstacle aux dispositions légales et/ou conventionnelles relatives aux durées maximales du temps de travail.

Article 7 — Convention de forfait en jours

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année civile ou 12 mois consécutifs, les catégories suivantes :

- les cadres classés à partir du niveau A (y compris débutant) dans l'accord relatif à la classification professionnelle, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés non-cadres itinérants ou les salariés classés à partir du coefficient 215 dans l'accord relatif à la classification professionnelle, non concernés par l'horaire collectif de travail, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ;
- les salariés non-cadres ayant un coefficient inférieur à 215 qui ont conclu une convention de forfait en jours sur le fondement des anciennes conventions collectives de branche à condition qu'un accord écrit pour continuer à bénéficier de ce régime soit signé par le salarié dans les 18 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Il n'appartient pas aux partenaires sociaux de préciser, au niveau de la branche, les éléments objectifs découlant de la nature des fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie rendant impossible la prédétermination de la durée du travail. Les entreprises doivent en tenir compte au regard de la qualification professionnelle des salariés et des conditions réelles d'exécution du contrat de travail.

En outre, la notion d'autonomie ci-dessus s'apprécie par rapport à l'autonomie dans l'organisation du temps de travail et non en référence aux critères utilisés dans les accords de classification.

Si l'intéressé ne relève pas, vérification faite, d'une catégorie permettant le recours à la convention, le droit commun de la durée du temps de travail s'applique.

Les conventions de forfait en jour ne peuvent faire obstacle aux dispositions légales et/ ou conventionnelles relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

7.1. Nombre de jours travaillés dans l'année et répartition

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder, sauf dérogation inscrite au paragraphe 7.2, le plafond légal de 218 jours.

En revanche, les salariés du présent accord ne pourront bénéficier, sauf accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, d'usage ou d'une disposition contractuelle plus favorable, de jours de congés supplémentaires pour fractionnement, sauf si celui-ci est imposé par l'employeur.

Sous réserve du respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires et de durées maximales raisonnables de travail, le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

7.2. Renonciation volontaire de jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, par accord écrit avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, pour ces jours travaillés, qui ne peut être inférieure à 25 %. Dans ce cas, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce nombre maximal est fixé à 230 jours.

Cependant, le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés et aux congés payés.

7.3. Règle applicable aux cas d'arrivée, de départ ou d'absence non prévue en cours d'année

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

Les absences non prévues et non récupérables, liées par exemple à la maladie, la maternité ou la paternité, ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre de jours de repos dus au salarié au-delà du plafond annuel de jours de travail inscrit dans la convention de forfait.

7.4. Modalités d'évaluation et de suivi

Si les salariés en forfait jours ne sont pas soumis aux durées maximales de travail prévues aux articles L. 3121-18, L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail ainsi qu'à la durée mentionnée à l'article L. 3121-27 du code du travail, l'employeur doit s'assurer que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

7.4.1. Décompte de journées ou ½ journées travaillées

Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur établit, par tout moyen, un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos, notamment en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé à l'article 7.2.

Ce document peut être renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Il appartiendra à chaque entreprise appliquant le présent accord de retenir la fréquence, mensuelle ou trimestrielle, d'établissement de ce document et sa forme.

7.4.2. Mécanisme de prévention

Le salarié étant autonome dans son organisation de son emploi du temps, il doit pouvoir prévenir rapidement son employeur ou son représentant et déclencher un rendez-vous avec celui-ci, s'il estime que sa charge de travail et la durée induite ne sont pas raisonnables et ne permettent pas une bonne répartition dans le temps de son travail, afin de remédier en temps utile à cette situation.

Les entreprises appliquant le présent accord intégreront cette faculté dans le document mentionné à l'article 7.4.1 du présent accord.

En tout état de cause et au-delà de cette possibilité exercée dans le cadre du document de décompte des jours, le salarié en forfait jours pourra également – à tout moment – solliciter, par écrit, un rendez-vous avec son employeur sur toutes difficultés relatives à sa charge de travail et la durée induite, ainsi que la bonne répartition de celle-ci dans le temps.

Chaque salarié en forfait jours doit dans l'organisation de son temps de travail veiller pour lui-même et pour ses collègues au respect du droit à la déconnexion et adapter son comportement pour le rendre effectif.

En tout état de cause, si l'employeur est amené à constater des situations anormales, il pourra également déclencher – à tout moment – un rendez-vous avec le salarié.

Lors de ce rendez-vous (qu'il soit initié par le salarié ou l'employeur), les parties échangeront sur :

- les causes – structurelles ou conjoncturelles – pouvant expliquer une dérive (par exemple : l'organisation du travail dans l'entreprise ou celle adoptée par le salarié pour réaliser les missions qui lui sont confiées, la charge de travail du salarié ...) ;
- et les solutions à adopter d'un commun accord pour assurer une organisation efficiente avec une charge de travail raisonnable et une bonne répartition de celle-ci dans le temps de travail du salarié.

Dans l'hypothèse où un consensus ne serait pas trouvé sur les solutions à adopter, un second rendez-vous pourra alors être organisé avec un autre représentant de l'employeur.

Au-delà des potentiels rendez-vous mentionnés ci-dessus l'employeur et le salarié aborderont lors d'un entretien annuel, les questions suivantes :

- la charge de travail et la durée induite (notamment pour vérifier son caractère raisonnable) du salarié ;
- l'organisation du temps de travail du salarié et l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, ainsi que

l'organisation du salarié sur l'utilisation des outils de connexion à distance (smartphone, cloud, ordinateur portable, tablette ...) ;

- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- la rémunération du salarié ;
- ainsi que la possibilité dont le salarié dispose de remettre en cause, le cas échéant, la convention de forfait qui lui est applicable, notamment s'il estime qu'il ne remplit plus les conditions en ce qui concerne le critère d'autonomie mentionnée à l'article 7 du présent accord.

Chapitre III Aménagement et organisation du temps de travail

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

La diversité des technologies utilisées dans les industries papetières induit des types d'organisation et des horaires de travail qui sont très différents d'une entreprise à l'autre et d'un salarié à l'autre selon son service, sa fonction et sa mission.

Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail appropriées et adaptées à un objectif de compétitivité de l'entreprise, de maintien de l'emploi et de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle. Elles demandent aux entreprises de privilégier la voie de la négociation collective, celles-ci pouvant toutefois, à défaut d'accord, recourir de manière directe aux dispositions conventionnelles qui suivent.

Par principe, l'aménagement et l'organisation du temps de travail s'effectuent sur la semaine ce qui implique un seuil de déclenchement des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du temps de travail fixé au chapitre Ier, soit 35 heures.

Les entreprises pourront toutefois, conformément au code du travail et dans la continuité de l'esprit des dispositifs antérieurs de cycles, de modulation et/ou d'annualisation, recourir à une répartition de la durée du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Elles se référeront aux dispositions qui suivent.

Dans les entreprises qui fonctionnent en continu l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.

Article 8 — Principes d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite de référence supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La période de référence est soumise à l'avis du comité social et économique. Un bilan de la période annuelle écoulée est en outre communiqué à cette instance.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le sujet, la période de référence correspond :

- soit à une période de plusieurs semaines ;
- soit à l'année.

Article 9 — Limites pour le décompte des heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Constituent des heures supplémentaires :

- les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de plusieurs semaines retenue par l'entreprise (voir l'article 8 du présent chapitre) ;
- les heures de travail effectif ou assimilées réalisées au-delà de la limite légale de 1 607 heures.

Afin de tenir compte des spécificités productives et organisationnelles des entreprises, il n'est pas prévu de limites hebdomadaires conditionnant le seuil de déclenchement des heures supplémentaires sur la semaine. Les entreprises pourront toutefois décider, après avis du comité social et économique, d'en fixer une.

Article 10 — Limite basse de travail pour les entreprises soumises à des variations d'activité sur l'année

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Dans les entreprises soumises à des variations d'activité de travail et n'appliquant pas les régimes de marche continue, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut être modulé par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de façon à compenser les hausses et les baisses d'activité et de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement. Sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions autres, l'horaire hebdomadaire collectif de travail ne peut être inférieur à 28 heures.

Article 11 — Présentation indicative annuelle des modes d'aménagement et d'organisation du temps de travail et affichage des horaires de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Dans le cas d'un aménagement du temps de travail réparti sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, une présentation indicative des modes d'aménagement et d'organisation du temps de travail est communiquée chaque année et fait l'objet :

- d'une consultation du comité social et économique avant le 31 octobre de l'année précédente ;
- d'une information des salariés avant le 30 novembre de l'année précédente.

En tout état de cause, un affichage indiquera le nombre de semaines que comporte la période de référence visée à l'article 8 du présent chapitre et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition du travail ainsi, le cas échéant, le seuil retenu de déclenchement des heures supplémentaires à la semaine.

Article 12 — Délai de prévenance en cas de changement d'horaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Un changement d'horaire peut être nécessaire pour répondre à une variation d'intensité du travail liée à un surcroît ou à une baisse d'activité, à l'absence d'un salarié ou à une situation exceptionnelle nécessitant notamment d'assurer la sécurité des biens et des personnes.

Les salariés sont informés des changements de leurs horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

Ce délai est, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, au moins égal au délai légal, sauf nécessité d'assurer la continuité de fonctionnement de l'outil productif ou du service. La définition des situations exceptionnelles qui justifieraient la réduction du délai susvisé fait l'objet d'une consultation du comité social et économique.

Article 13 — Lissage du salaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

En cas d'absence, l'indemnisation qui peut être due au salarié est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Le même principe de régularisation est retenu en cas de départ en cours de période.

Article 14 — Dispositions spécifiques concernant les absences en raison de maladie ou d'accident de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Lorsque le salarié est absent pour maladie en cours de période haute, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires de 1 607 heures doit être réduit de la durée de cette absence évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail applicable dans l'entreprise.

Article 15 — Modalités d'exercice du droit à déconnexion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les parties signataires estiment qu'il n'est pas possible de définir au niveau d'une branche des mesures relatives à l'exercice du droit à la déconnexion. En effet, les situations et les organisations sont très différentes d'une entreprise à une autre (et même au sein d'une même entreprise entre établissements ou même service).

En outre, il apparaît que les attentes sur le sujet du « droit à la déconnexion » sont très différentes d'un(e) salarié(e) à l'autre, du fait notamment de la diversité :

- culturelle ou générationnelle ;
- des modes de travail ;
- des organisations personnelles ;
- des rapports et ressentis de chacun avec les outils numériques et des utilisations qui en sont faites (notamment sur les applications personnelles Facebook, Snapchat, Instagram...).

Au regard de ce constat, les modalités d'exercice du droit à la déconnexion seront définies au niveau des groupes ou entreprises ou établissement selon les règles légales.

Néanmoins, pour aider les entreprises dans cette réflexion, les parties signataires ont souhaité identifier une liste de mesures pouvant être mises en œuvre pour faciliter un droit à la déconnexion en annexe de cet accord. Si cette liste annexée au présent accord est indicative, les parties signataires indiquent qu'il paraît nécessaire – y compris avant l'adoption d'une charte interne sur le droit à la déconnexion – d'ouvrir une réflexion (notamment avec le CSE lorsqu'il existe dans l'établissement ou l'entreprise) sur la thématique de la définition d'une plage temporaire pour l'utilisation des technologies de communication.

Chapitre IV Temps de repos

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Le respect des temps de repos constitue une règle fondamentale de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Il participe également à préserver un juste équilibre entre les temps de vie professionnelle et personnelle nécessaire à l'épanouissement personnel, familial et associatif.

La violation des temps de repos constitue un trouble manifestement illicite. Elle peut conduire à ce que la responsabilité civile et/ou pénale de l'entreprise soit engagée.

Article 16 — Repos quotidien

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

16.1. Principes

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

16.2. Dérogations

Ainsi, le temps de repos quotidien pourra exceptionnellement être réduit sans être inférieur à 9 heures pour les salariés exerçant une activité

de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

Le temps de repos quotidien pourra également être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant leur activité dans les conditions particulières répertoriées ci-dessous :

- salarié exerçant une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou les parties d'établissement pratiquant le mode de travail par équipe successive, chaque fois que le salarié change d'équipe de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives, et ceci dans la limite de douze fois sur 12 mois glissants par salarié ;
- salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées dans la journée.

Le salarié dont le repos quotidien est ainsi réduit de 2 heures au plus bénéficie en compensation d'un temps de repos d'une durée égale au temps de repos supprimé. Ce temps est attribué le lendemain ou dans les 72 heures qui suivent. S'il n'est pas obligatoirement payé, sa fonction récupératrice et l'esprit des dispositions réglementaire conduisent à ce que la rémunération du salarié ne soit pas modifiée.

En cas d'impossibilité absolue de prise liée notamment à la nécessité d'assurer la continuité de l'activité productive ou du service, le salarié bénéficie d'une contrepartie financière correspondant au salaire horaire de base de 2 heures de travail.

Le comité social et économique sera informé au moins annuellement du recours aux dérogations au repos quotidien de 11 heures et des catégories de salariés concernés.

Article 17 — Repos hebdomadaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

17.1. Principe

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures auquel s'ajoutent les 11 heures de repos journalier.

17.2. Dérogations

Le repos hebdomadaire peut exceptionnellement être suspendu en cas de travaux urgents, dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

Dans ce cadre, l'employeur est tenu de respecter la procédure légale d'information de l'inspecteur du travail. En outre, le comité social et économique sera informé annuellement du recours aux dérogations au repos hebdomadaire. Les salariés dont le repos hebdomadaire est suspendu bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé et accordé selon les règles applicables au repos dû en cas de réduction du repos quotidien visée à l'article 16 du présent chapitre.

Le repos hebdomadaire peut également être réduit à 1 demi-journée pour les salariés affectés aux travaux de nettoyage des locaux et de maintenance qui doivent être réalisés nécessairement le jour de repos collectifs pour permettre la reprise normale du travail. Les salariés bénéficient alors d'un repos compensateur délivré à raison d'une journée entière pour deux réductions de 1 demi-journée, au sens de l'aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise.

Dans les industries de transformation du papier ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail, le repos hebdomadaire des salariés peut être suspendu deux fois au plus par mois, sans que le nombre de ces suspensions dans l'année soit supérieur à 6, selon les dispositions actuelles du code du travail.

Les heures de travail ainsi accomplies le jour du repos hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires et sont imputées sur le crédit d'heures supplémentaires.

L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire en application des règles légales relatives aux industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail, informe immédiatement l'inspecteur du travail et ce, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail. Il l'informe des circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire. Il indique la date et la durée de cette suspension et spécifie le nombre de salariés auxquels elle s'applique. L'information indique également les 2 jours de repos mensuels réservés aux salariés.

Article 18 — Repos dominical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

18.1. Principe

Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

18.2. Dérogations

Les entreprises ou établissements industriels relevant du champ d'application du présent accord dans lesquelles sont utilisées des matières susceptibles d'altération très rapide et celles dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication peuvent donner le repos hebdomadaire dominical par roulement.

En outre, pour des raisons économiques, les entreprises ou établissements industriels relevant du champ d'application du présent accord peuvent organiser le travail de façon continue en équipes successives et attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

En tout état de cause les entreprises concernées veilleront à ce que les salariés, dont le repos dominical est différé, bénéficient bien d'un nombre de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives (auquel s'ajoutent les 11 heures de repos journalier) au moins égal au nombre de semaines travaillées et qu'ils bénéficient le plus possible de repos le dimanche.

Article 19 — Équipes de suppléance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

19.1. Recours aux équipes de suppléance

Les entreprises ou établissements industriels relevant du champ d'application du présent accord peuvent avoir recours à des équipes de suppléance dont la fonction consiste à remplacer l'équipe de semaine pendant l'ensemble des jours de congés de cette dernière, qu'il s'agisse notamment des jours de repos hebdomadaire, des jours fériés ou des congés annuels.

Les équipes, constituant un mode spécifique d'organisation du temps de travail, les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'avoir recours à la négociation collective d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord, elles pourront se référer aux dispositions suivantes.

19.2. Durée de la journée de travail

La durée journalière de travail effectif des salariés en équipe de suppléance peut atteindre :

- 12 heures, lorsque la durée de la période de suppléance est inférieure égale à 48 heures ;
- 10 heures, lorsque la durée de la période de suppléance est supérieure à 48 heures.

19.3. Rémunération des salariés

La rémunération des salariés des équipes de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée hors période de suppléance.

19.4. Droits des salariés en matière de formation professionnelle

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

Si, pour des raisons tenant à la gestion des plannings de travail, la formation à l'initiative de l'employeur a lieu en dehors du temps de travail des équipes de suppléance, le temps de formation est rémunéré en totalité au taux normal appliqué en semaine avec prise en compte, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

Si la formation a lieu durant la semaine et qu'elle est considérée par sa nature comme temps de travail effectif, l'employeur veillera à vérifier que les durées du temps de travail et de formation respectent les obligations en matière de repos journalier et de repos hebdomadaire. Si, dans ce cadre, la formation est d'une durée ne permettant pas aux salariés de travailler en équipes de suppléance, l'employeur fera bénéficier le salarié d'une compensation financière égale à la rémunération majorée qu'il aurait normalement dû percevoir s'il avait normalement travaillé.

19.5. Passage en équipe de semaine

Le salarié souhaitant intégrer ou réintégrer une équipe de semaine doit adresser une demande écrite et motivée à l'employeur. Ce dernier apporte une réponse écrite dans un délai de 3 mois après réception de la demande, en attachant une importance particulière aux salariés motivant leur demande au regard d'une situation personnelle ou familiale devenue difficilement compatible avec le rythme de travail de l'équipe de suppléance.

En outre, il informe par tout moyen les salariés des équipes de suppléance des postes de semaine disponibles et susceptibles de correspondre à leur qualification ou leurs compétences professionnelles.

19.6. Information des représentants du personnel

Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en place des équipes de suppléance.

Un bilan annuel de l'activité des équipes de suppléance leur est en outre communiqué annuellement.

Chapitre V Situation des accords collectifs antérieurs

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les stipulations des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement intervenues sur le fondement de l'accord professionnel du 27 avril 1999 ainsi que sur le fondement des articles L. 3122-3 (cycle) L. 3122-9 (modulation) L. 3122-19 (JRTT sur l'année) et L. 3123-25 (temps partiel modulé) du code du travail restent en vigueur sans limitation de durée.

Toutes les clauses de ces accords relatives au cycle de travail, à la modulation ou aux jours de réduction du temps de travail sur l'année continuent donc à s'appliquer dans les conditions prévues par ces accords et par la législation antérieure applicable à ces accords d'aménagement du temps de travail.

Les majorations pour heures supplémentaires seront calculées dans les conditions fixées par ces accords dans le respect des anciens articles du code du travail.

Il appartient aux entreprises, le cas échéant, de procéder à la mise à jour des accords signés antérieurement en tenant compte des nouvelles dispositions légales, réglementaires et/ ou conventionnelles.

Annexe Droit à la déconnexion

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Liste indicative de mesures pouvant être mises en place

Action sur les outils :

- la définition d'une plage horaire souhaitable pour l'utilisation de la messagerie ;
- l'ajout d'une mention automatique en bas de chaque mail pour rappeler que les envois transmis hors temps de travail ne nécessitent pas de réponse immédiate ;
- la prévision de circonstances exceptionnelles, d'urgence et encadrées pouvant justifier le recours aux outils numériques en dehors du

temps de travail (par exemple, une période d'astreinte).

Action sur les relations de travail entre salariés et les relations au travail :

- rappeler que l'usage du mail est un mode de communication parmi d'autres, notamment plus directs (téléphone, réunion, échange verbal...) et qu'il ne doit pas devenir le seul outil de communication ;
- définir la notion d'urgence et ses modalités de traitement impliquant l'envoi d'un mail ;
- insister pour que les messages transmis soient clairs, précis, succincts et neutres ;
- communiquer sur la meilleure façon de gérer sa messagerie et notamment les destinataires des mails (par exemple, ne mettre en destinataire d'un mail que ceux qui doivent faire une action ou limiter les personnes en copie au strict nécessaire sans y mettre toute la ligne hiérarchique) ;
- communiquer sur la meilleure façon d'utiliser les fonctions « réponse à tous » et « transférer » ;
- former et sensibiliser les managers à la gestion des mails en vue d'un usage raisonné et équilibré des outils numériques et de la communication professionnelle ;
- systématiser la réponse automatique en cas d'absence avec envoi d'un mail comportant les coordonnées d'un collègue pouvant assurer le remplacement (la période de retour de congés est jugée sensible en termes de surcharge d'informations) ;
- rappeler que les appels téléphoniques et envois de SMS se font sur les outils professionnels en priorité ;
- instaurer des principes de base avant toute invitation à des réunions :
 - programmation à l'avance ;
 - vérification des disponibilités ;
 - respect des horaires de travail ;
 - interroger sur la pertinence de la présence de chaque personne ;
 - restreindre l'usage des messageries pendant la réunion...
- rappeler que le droit à la déconnexion est l'affaire de tous et s'applique dans les rapports entre salariés et managers et également entre collègues. Chacun doit adapter son comportement pour rendre effectif le droit à la déconnexion.

Accord relatif aux salaires et primes des OETAM

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels avec un effort particulier sur le salaire du premier coefficient de la grille de classification OETAM.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

À cet effet, elles rappellent tout particulièrement que :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes ;
- conformément au code du travail, sauf accord contraire, les salaires minima mensuels et annuels de branche sont négociés chaque année.

Chapitre Ier Salaires minima

Article 1er — Assiette de calcul

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Le salaire mensuel minimum conventionnel s'entend de la rémunération versée par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier à temps plein.

Dans le respect des dispositions conventionnelles, il comprend :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, notamment en nature, dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

- la prime d'ancienneté dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- l'avantage pécuniaire de nuit dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes pour travail du dimanche et des jours fériés dans les limites résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « 13e mois », de « vacances » ou similaires non versées mensuellement ;
- les montants correspondant au paiement des heures supplémentaires et des majorations légales s'y rattachant ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- les sommes liées à la participation ou l'intéressement.

Article 2 — Montants mensuels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

La grille des salaires mensuels minima conventionnels OETAM, pour un salarié à temps plein dont le niveau de salaire n'obéit pas à des dispositions légales ou réglementaires particulières, est arrêtée comme suit à compter du 1er janvier 2026 :

Positionnements		Coefficients	SMMC
Niv. I	Échelon 1	125	1 843 €

	Échelon 2	130	1 850 €
	Échelon 3	135	1 856 €
Niv. II	Échelon 1	140	1 873 €
	Échelon 2	150	1 895 €
	Échelon 3	160	1 923 €
Niv. III	Échelon 1	170	1 948 €
	Échelon 2	185	1 985 €
	Échelon 3	195	2 021 €
Niv. IV	Échelon 1	215	2 172 €
	Échelon 2	235	2 332 €
	Échelon 3	260	2 510 €
Niv. V	Échelon 1	285	2 713 €
	Échelon 2	315	2 967 €
	Échelon 3	350	3 258 €

Article 3 — Garantie annuelle de rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

3.1. Contexte

Les salaires minima mensuels conventionnels ne permettant pas d'estimer le montant des rémunérations annuelles qui sont souvent constituées d'éléments versés sur une périodicité autre que mensuelle, il est apparu judicieux à la profession de pouvoir communiquer sur une rémunération annuelle plus proche de la réalité économique.

Une garantie de rémunération sur l'année est ainsi instituée. Elle comprend tous les éléments de rémunération soumis aux cotisations de sécurité sociale. Elle s'applique en complément du salaire minimum mensuel, son instauration ne pouvant porter préjudice ni à l'application des salaires mensuels ni au versement des primes ou des éléments accessoires de salaires pouvant exister dans les entreprises.

3.2. Montant de la garantie

Tout salarié à temps plein bénéficiant du salaire mensuel minimum conventionnel, et notamment tout salarié nouvellement embauché dans la branche, est assuré de bénéficier, au minimum, d'un montant annuel de rémunération.

La garantie annuelle de rémunération OETAM est revalorisée comme suit :

- 22 779 € pour l'année 2026.

Article 4 — Entretien professionnel en cas de stagnation au minimum conventionnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les salaires mensuels minima conventionnels constituent une base de référence servant à éclairer les politiques de rémunération des entreprises qui conservent toute liberté en la matière dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. Si aucun salarié ne peut être rémunéré en deçà des minima conventionnels, les parties signataires rappellent qu'il est souhaitable que les salaires d'entreprises n'évoluent pas uniquement en fonction de la seule progression des salaires minima conventionnels.

En ce sens, tout salarié dont la rémunération aura été strictement égale, durant 5 années consécutives de travail effectif, aux minima conventionnels correspondant à son coefficient pourra demander à bénéficier d'un entretien avec son supérieur hiérarchique afin d'échanger sur les raisons objectives ayant conduit à cette situation. Ils étudieront en outre les possibilités de progression salariale compte tenu à la fois du contexte économique de l'entreprise et des capacités professionnelles du salarié.

Chapitre II Montant des primes

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les montants et bases de calcul des primes sont revalorisés comme suit à partir du 1er janvier 2026 :

Astreintes

Les compensations financières forfaitaires sont portées à :

- 18,80 € par période de 24 heures ;
- 131,40 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;
- 18,80 € supplémentaires pour les astreintes ayant lieu un jour férié.

Avantage pécuniaire de nuit

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit est fixée à 755,28 € pour un coefficient 100.

Exemple de calcul (à titre indicatif) pour un ouvrier de coefficient 125 à temps plein ayant effectué 48 heures de faction de nuit sur un mois civil :

La base de calcul étant de 755,28 €, son avantage pécuniaire de nuit sera de :

Assiette : $(755,28 / 100) \times 125 = 944,10 \text{ €}$

Taux horaire : $944,10 / 151,67 = 6,22... \text{ €}$

Montant : $(6,22... \times 48) \times 17 \% = 50,80 \text{ €}$ (après application de la règle de l'arrondi)

Prime d'ancienneté

La base de référence mensuelle pour le calcul de la prime d'ancienneté, est arrêtée pour un coefficient 100 à 616,10 €.

Exemple de calcul (à titre indicatif) pour un ouvrier de coefficient 125 à temps plein ayant 3 ans d'ancienneté :

La base de calcul étant de 616,10 €, sa prime d'ancienneté mensuelle sera de :

$[(616,10 / 100) \times 125] \times 3 \% = 23,10 \text{ €}$ (après application de la règle de l'arrondi)

Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 6,26 €.

Prime de panier de jour

Le montant de la prime de panier de jour est fixé à 2,57 €.

Accord relatif aux salaires et primes des ingénieurs et cadres

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

À cet effet, elles rappellent tout particulièrement que :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes ;
- conformément au code du travail, sauf accord contraire, les salaires minima mensuels et annuels de branche sont négociés chaque année.

Chapitre Ier Salaires minima

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Le salaire réel touché par un IC peut évidemment être supérieur aux minima prévus pour sa classification. Il est de même possible que le salaire réel d'un IC d'un niveau hiérarchique déterminé soit supérieur au salaire réel d'un IC d'un niveau hiérarchique plus important, la valeur individuelle de chacun et les services rendus intervenant seuls pour déterminer les salaires réels.

À l'augmentation de l'importance des services rendus à l'entreprise, qui marque normalement le développement d'une carrière d'IC, doit correspondre une variation concomitante de la rémunération.

Article 1er — Assiette et périodicité de calcul

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

1.1. Rémunération annuelle minimale

Les salaires minima conventionnels s'entendent de l'ensemble des éléments de rémunération versés au salarié au cours d'une année civile. Les éléments de rémunération sont ceux qui sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale.

En tout état de cause, ils ne comprennent pas les remboursements de frais, les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement.

Les salaires minima sont fixés pour un travail à temps plein sur 1 année civile, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 218 jours de travail à l'année. Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

1.2. Garanties mensuelles minimales

Tout salarié est assuré, pour 1 mois de travail à temps plein, de percevoir une garantie mensuelle de rémunération égale à 80 % de la rémunération annuelle minimale divisée par 12.

Ce pourcentage est ramené à 70 % pour les salariés dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).

Les salariés IC débutants du niveau A échelon 1 ne sont pas concernés par ce taux de 70 %.

1.3. Règle de proratisation

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation doit être appliquée pour le calcul des minima visés aux paragraphes précédents.

La même règle doit être retenue pour les salariés à temps partiel.

Article 2 — Montants

La grille de rémunération est arrêtée comme suit à compter du 1er janvier 2026 :

Niveaux		RAM 2026	Mensuel 80 %	Mensuel 70 % [2]
Cadres débutants [1]	Moins d'1 an d'ancienneté	32 000 €	2 133 €	-
	De 1 à 4 ans d'ancienneté	36 000 €	2 400 €	-
A	Moins de 3 ans d'ancienneté au niveau A	40 000 €	2 666 €	2 333 €
	Dès 3 ans d'ancienneté au niveau A	43 959 €	2 931 €	2 564 €
B		50 872 €	3 391 €	2 968 €
C		66 307 €	4 420 €	3 868 €
[1] Salariés ingénieurs et cadres débutants au sens de l'accord de classification professionnelle des ingénieurs et cadres.				
[2] Salariés dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).				

Article 3 — Entretien professionnel en cas de stagnation au minimum conventionnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les salaires mensuels minima conventionnels constituent une base de référence servant à éclairer les politiques de rémunération des entreprises qui conservent toute liberté en la matière dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. Si aucun salarié ne peut être rémunéré en deçà des minima conventionnels, les parties signataires rappellent qu'il est souhaitable que les salaires d'entreprises n'évoluent pas uniquement en fonction de la seule progression des salaires minima conventionnels.

En ce sens, tout salarié dont la rémunération aura été strictement égale, durant 5 années consécutives de travail effectif, aux minima conventionnels correspondant à son coefficient pourra demander à bénéficier d'un entretien avec son supérieur hiérarchique afin d'échanger sur les raisons objectives ayant conduit à cette situation. Ils étudieront en outre les possibilités de progression salariale compte tenu à la fois du contexte économique de l'entreprise et des capacités professionnelles du salarié.

Chapitre II Montant des primes

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les montants et bases de calcul des primes sont revalorisés comme suit à partir du 1er janvier 2026 :

Astreintes

Les compensations financières forfaitaires sont portées à :

- 18,80 € par période de 24 heures ;
- 131,40 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;
- 18,80 € supplémentaires pour les astreintes ayant lieu un jour férié.

Accord relatif à la santé et la sécurité au travail

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les parties signataires s'entendent pour :

- instituer un cadre conventionnel favorisant la mise en place de systèmes de prévention et de gestion de la santé, sécurité au travail au regard de la législation, de la réglementation et des éventuelles préconisations et/ou recommandations professionnelles ;
- aider les acteurs de la santé, sécurité au travail à élaborer des mécanismes volontaires visant à renforcer le respect des réglementations et des normes applicables en vue de l'amélioration continue et de l'efficacité en matière de santé, sécurité au travail ;
- aider à élaborer des principes directeurs spécifiques pour les systèmes de gestion de la santé, sécurité au travail afin de répondre, de façon appropriée, aux besoins des entreprises en fonction de leur taille et de la nature de leurs activités ;
- favoriser, au niveau national professionnel, le partage des bonnes pratiques et la capitalisation des expériences terrain.

Dans ce cadre, les parties signataires demandent aux entreprises de toutes tailles de formaliser et de mettre en place une politique globale en matière de santé, sécurité au travail visant à la protection de la santé et de la sécurité de l'ensemble des personnes intervenant dans l'entreprise.

Elles insistent tout particulièrement sur la nécessité de mettre en place la démarche de prévention des risques professionnels et de l'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue.

Elles demandent enfin aux entreprises de favoriser les collaborations entre les différents acteurs de la santé, sécurité au travail au sein de l'entreprise pour notamment privilégier les appuis mutuels et insistent sur l'importance de la participation des salariés et des institutions représentatives du personnel au niveau de l'entreprise, le dialogue étant la garantie d'une meilleure compréhension et d'un traitement efficace des risques professionnels dont notamment ceux liés à la pénibilité du travail.

Le présent accord constitue une première étape, gage d'une action collective, en vue d'améliorer durablement la prévention des risques professionnels.

Le but visé par l'accord consiste à réduire et/ou éliminer les risques professionnels sources potentielles de drames humains. Il encourage à la

diffusion d'une véritable culture de prévention dans toutes les entreprises. Il ambitionne de rassembler les énergies et de fédérer l'ensemble des acteurs au niveau professionnel autour de cet objectif commun. Il appelle à des actions sur le long terme. L'accord tend également à réduire, voire à atténuer, les coûts inhérents aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, à l'absentéisme et/ou à certaines formes de démotivation.

L'accord vise toutes les entreprises quels que soient leur taille et leur degré d'appropriation de la thématique santé, sécurité au travail, les parties signataires rappelant qu'il constitue, dans tous les cas, une opportunité pour réinterroger et/ou redynamiser, dans le cadre des objectifs de performance globale, les politiques santé, sécurité au travail existantes dans les entreprises.

Chapitre Ier Adopter une politique globale de santé, sécurité au travail

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les parties signataires demandent aux entreprises de traduire l'objectif général de réduction ou d'élimination des risques professionnels dans le cadre d'une politique santé, sécurité au travail globale, inscrite au cœur de la stratégie de l'entreprise. Dans la perspective d'assurer l'efficacité de cette politique et de lui conférer un caractère volontariste, elles insistent sur l'intérêt de l'institutionnaliser et ce, pour permettre un engagement ferme et massif de l'ensemble des acteurs de la santé et de la sécurité au travail.

À leur niveau, les parties signataires s'entendent pour intégrer la culture prévention des risques professionnels dans l'ensemble de leurs réflexions conventionnelles. À ce titre, afin de parfaire leurs connaissances et d'apporter une dimension qualitative à leurs actions, elles s'engagent à renforcer les liens existants avec la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM-TS) et plus particulièrement ses ingénieurs-conseils.

Article 1.1 — Obligations générales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise est tenu, par les dispositions légales, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les travailleurs visant à :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Elles rappellent également que le chef d'entreprise veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Elles précisent enfin que le chef d'entreprise met en œuvre les mesures visées ci-dessus sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- adapter le travail à l'Homme (et non l'inverse), en particulier pour la conception et l'organisation méthodique des postes de travail, le choix des équipements de travail, les méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- éviter les risques et identifier et évaluer ceux qui ne peuvent l'être ;
- combattre les risques à la source en remplaçant ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins en priorisant la suppression du danger par rapport à sa réduction ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés aux différentes formes de harcèlement, telles que prévues dans le code du travail ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées à tous les salariés et intervenants ;
- tenir compte de l'évolution technologique.

Article 1.2 — Politique globale de santé, sécurité au travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

En réponse aux obligations générales rappelées à l'article 1.1 du présent titre, les parties signataires demandent aux entreprises de définir et d'établir, en concertation avec les institutions représentatives du personnel et les salariés, une politique de santé, sécurité au travail.

En outre, les parties signataires jugent indispensable :

- que cette politique figure dans un document daté et validé par la signature du chef d'entreprise, propre à l'entreprise et en rapport avec sa taille et la nature de ses activités ;
- qu'elle y soit déclinée de façon claire et concise ;
- que le document unique soit communiqué et facilement accessible à toutes les personnes sur le lieu de travail comme à certaines personnes extérieures (inspecteur du travail, médecin du travail, contrôleur de la CRAM) ;
- que la politique soit revue régulièrement afin d'en garantir la pertinence.

Elles précisent qu'une politique de santé, sécurité au travail prévoit, au minimum, les principes et les objectifs essentiels que l'entreprise s'est engagée à respecter, c'est-à-dire :

- protéger la santé de l'ensemble des personnes intervenant dans l'entreprise en prévenant les lésions, la dégradation de la santé, les maladies et les incidents ;
- respecter les dispositions de la législation et de la réglementation relatives à la sécurité et à la santé au travail, ainsi que les recommandations nationales (CNAM-TS par exemple), les dispositions conventionnelles en matière de sécurité et de santé au travail et les autres engagements auxquels l'entreprise souscrit (normalisation par exemple) ;
- veiller à ce que les salariés et leurs représentants soient consultés et encouragés à participer activement à tous les aspects du système de

gestion de la santé, sécurité au travail ;

– améliorer continuellement l'efficacité du système de gestion de la santé, sécurité au travail.

Les parties signataires insistent sur le fait que la politique de sécurité et de santé au travail doit être intégrée à la stratégie globale de l'entreprise et, par voie de conséquence, être prise en considération dans l'ensemble des politiques de gestion de l'entreprise.

Elles soulignent que l'investissement dans la santé, la sécurité et la prévention, intégré le plus en amont possible, a des conséquences économiques positives pour l'entreprise :

- gains de productivité par l'optimisation de l'utilisation et de la maintenance des équipements, l'amélioration des postes de travail et de leur accessibilité, une meilleure transmission des informations, la réduction des nuisances, des dysfonctionnements et de la pénibilité des tâches... ;
- diminution du coût direct des accidents du travail et des maladies professionnelles (dépenses visant à réparer les dommages subis par les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles) ;
- diminution des pertes ou du manque à gagner pour l'entreprise : coût de l'absentéisme par suite d'un accident du travail ou à une maladie professionnelle, charges liées au turn-over (coûts liés à la perte de qualification, au recrutement et à la formation du personnel remplaçant...), dépenses pour la remise en état du matériel endommagé ou détruit, pertes de productivité, diminution de la qualité...

Il est communément admis que le rapport des coûts indirects est de 1 à 3 par rapport aux coûts directs.

Les parties signataires rappellent enfin que la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail qui peut en résulter participent à la valorisation des métiers et au maintien d'emplois de qualité. Elle procède d'une démarche active et volontaire qui facilite l'accès et le maintien dans l'emploi, qui augmente la protection individuelle et collective et qui améliore, au final, la performance globale de l'entreprise.

Chapitre II Prévenir les risques professionnels

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

La prévention des risques professionnels correspond à l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour contribuer à protéger les salariés des dangers et éliminer les lésions, les dégradations de la santé, les maladies, les accidents et les décès liés au travail.

Concrètement, elle consiste à évaluer les situations de risques pour mieux les prévenir, les connaître, les éliminer et/ou les maîtriser.

Elle s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale de toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines, sociales et économiques des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle se traduit par des enjeux, un engagement et une volonté politique au sein de l'entreprise. Elle repose sur des principes, des méthodes et des outils qui imposent le partage, dans l'entreprise, d'une culture de prévention.

Article 2.1 — Principes généraux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les parties signataires rappellent que l'action en matière de prévention rend indispensable :

- la réalisation d'une évaluation des risques professionnels, c'est-à-dire la réalisation d'un diagnostic des risques en entreprise ;
- la mise en œuvre de mesures de prévention, c'est-à-dire la mise en action de choix et de priorités inscrites dans un plan dédié.

Elles soulignent que les deux phases sont indissociablement liées au sein d'une démarche globale, l'évaluation n'ayant aucun intérêt si elle ne conduit pas à la mise en œuvre de mesures de prévention.

En outre, elles incitent les entreprises à faire coopérer les approches médicale, technique et organisationnelle afin d'assurer une meilleure compréhension et un traitement efficace des risques professionnels.

Huit « bonnes pratiques » sont conseillées pour une plus grande efficacité de la démarche de prévention :

- intégrer la gestion de la santé, sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise (achat, production, logistique, ressources humaines...) ;
- harmoniser la politique de santé, sécurité au travail avec les autres politiques de l'entreprise (ressources humaines, qualité, environnement, production, gestion financière...) ;
- développer l'autonomie de l'entreprise en matière de prévention ;
- favoriser une approche pluridisciplinaire (technique, humaine et organisationnelle) ;
- faire de l'identification et de l'évaluation a priori des risques un élément majeur de la politique de santé, sécurité au travail ;
- intégrer la prévention dès la conception des lieux, des équipements, des postes et des méthodes de travail ;
- analyser, pour les éliminer, les accidents du travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes les plus en amont en tenant compte des facteurs de multicausalité ;
- améliorer la politique de maîtrise des risques et faire évoluer les valeurs de base de l'entreprise.

(1) L'article 2.1 de l'accord relatif à la santé et la sécurité au travail est étendu sous réserve de considérer que les recommandations de « bonnes pratiques » mentionnées relèvent des obligations légales au titre des articles L. 4121-2 et L. 4121-3 du code du travail.

(Arrêté du 6 avril 2022 - art. 1)

Article 2.2 — Démarche de prévention des risques professionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Compte tenu des spécificités de chaque entreprise et dans l'objectif de garantir la prévention effective des risques, les parties signataires demandent aux entreprises d'adopter des démarches de prévention adaptées à leur taille et à leurs activités. Aussi proposent-elles à titre d'exemple une démarche communément acceptée par les acteurs institutionnels de la santé et de la sécurité au travail. Celle-ci se décline en 6 étapes, dont la dernière concrétise le principe dynamique d'amélioration.

2.2.1. Préparation de la démarche de prévention

Afin d'en assurer le succès, les parties signataires préconisent aux entreprises la mise en œuvre d'une démarche de prévention consistant à :

- élaborer une stratégie en matière de santé, sécurité au travail intégrée à l'activité de l'entreprise en fixant des objectifs et en définissant une organisation adaptée ;
- recenser les analyses effectuées, les données produites et les mesures déjà prises en matière de prévention des risques professionnels ;
- préciser les modalités de participation des acteurs internes à l'entreprise en associant le plus en amont le comité social et économique ainsi que les modalités de recours à des compétences externes à l'entreprise dans le cadre, par exemple, de groupes de travail ;
- planifier la démarche (calendrier, ressources, modalités de définition des unités de travail, méthodes d'analyse des risques...).

2.2.2 Évaluer les risques professionnels

L'évaluation des risques consiste à comprendre et à estimer les risques pour la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail et à l'entreprise.

L'évaluation implique que l'entreprise dresse, pour chaque unité de travail, un inventaire des risques identifiés.

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise a la responsabilité d'initier et d'organiser l'évaluation des risques et qu'il doit assurer sa mise à jour annuelle, sous réserve des dispositions de l'article 2.2.5 du présent titre.

L'étape d'évaluation peut se décomposer en 4 phases :

- définir les unités de travail ;
- réaliser un inventaire des risques ;
- estimer les risques ;
- rédiger le document unique.

Phase 1 Définir les unités de travail

Les parties signataires rappellent que le risque professionnel est la combinaison de la probabilité de la manifestation d'un événement dangereux et de l'atteinte à la santé du salarié causée par cet événement.

Il leur apparaît ainsi indispensable que l'analyse des risques se pratique au plus près de l'action de travail.

L'identification des unités de travail constitue la clef de voûte pour mener à bien l'analyse des risques.

Elle nécessite une concertation entre le chef d'entreprise, les salariés et les représentants du personnel lorsqu'ils existent. L'activité réelle du salarié ou d'un collectif de travail sert d'ancrage pour opérer ce découpage. Afin de tenir compte des situations très diverses d'organisation du travail, il revient à chaque entreprise de procéder à un tel découpage selon son organisation, son activité, ses ressources et ses moyens techniques.

Phase 2 Réaliser un inventaire des risques

La réalisation de l'inventaire des risques consiste :

- dans un premier temps, à repérer la propriété ou la capacité intrinsèque d'un lieu, d'un équipement, d'une substance, d'un procédé, d'une méthode ou d'une organisation du travail de causer un dommage pour la santé des salariés ;
- dans un second temps, à étudier les conditions concrètes d'exposition des salariés à ces dangers ou à des facteurs de risques (par exemple : utilisation de machines potentiellement dangereuses, utilisation de produits chimiques potentiellement dangereux pour la santé, situation de bruit excessif, gestes répétitifs contribuant à l'apparition de troubles musculosquelettiques, situation de stress...).

Cette évaluation doit également porter sur les situations possibles de harcèlement moral ou sexuel ou de violence au travail.

Phase 3 Estimer les risques

Cette phase consiste à définir des critères d'appréciation propres à l'entreprise, issus notamment de l'analyse des conditions d'exposition aux risques, dont notamment ceux liés à la pénibilité du parcours professionnel.

Il peut s'agir notamment de :

- la fréquence d'exposition ;
- la gravité envisageable des conséquences ;
- la probabilité d'occurrence des risques (permanents ou occasionnels) ;
- le nombre de salariés concernés ;
- la perception du risque par les salariés...

Les parties signataires estiment que ces critères doivent être discutés entre les acteurs internes à l'entreprise en s'assurant qu'aucun risque ne soit oublié. Ces critères serviront en outre d'outils d'aide à la décision.

Phase 4 Rédiger le document unique

Le document unique est le support écrit transcrivant les résultats de l'évaluation des risques.

Les parties signataires rappellent son caractère obligatoire.

Elles insistent sur le fait que celui-ci ne doit en aucun cas se réduire à un document-type, ni à une check-list ou à une simple grille énumérative.

Il convient d'adapter la forme de ce document aux particularités de l'entreprise afin de le rendre opérationnel en tant qu'outil d'aide à la décision.

Les données (fiches de prévention des expositions à la pénibilité, mesures, fiches des données de sécurité...) contribuant à l'évaluation des risques ainsi que la méthode utilisée figurent en annexe du document unique.

Une fois réalisé, le document unique doit être vécu comme un outil de :

- dialogue social, en étant consulté par les acteurs internes et externes à l'entreprise ;
- pérennisation de la démarche de prévention, par sa mise à jour régulière et son exploitation dans un programme d'actions.

2.2.3. Élaborer un programme d'actions

Les priorités d'actions de prévention sont déterminées sur la base de l'estimation des risques.

Les parties signataires demandent aux entreprises de définir l'ordre des priorités et de rechercher des solutions permettant de mettre au point une stratégie et un ou des programmes d'actions :

- en respectant les obligations spécifiques du code du travail ;
- en respectant les principes généraux de prévention :
 - a) Mesures correctives et/ou suppression des risques ;
 - b) Mise en œuvre des mesures de protection collective ;
 - c) Prise de mesures de protection individuelle ;
- en tenant compte, à la fois, des facteurs organisationnels, techniques et humains ;
- en définissant les moyens nécessaires ;
- en fixant un calendrier précis, selon les priorités issues de l'évaluation des risques.

Lorsque les dangers et les risques ne peuvent pas être supprimés immédiatement, les parties signataires demandent aux entreprises de prendre des mesures, pour assurer la protection des salariés, qui doivent être limitées dans le temps. Ces décisions doivent garantir une protection suffisante dans l'attente de la mise en œuvre de moyens techniques et financiers susceptibles d'éliminer ces risques.

Dans cet esprit, grâce à un dialogue social permanent, le programme d'actions devient un véritable instrument de pilotage et de suivi de la prévention au sein de l'entreprise.

2.2.4. Mettre en œuvre les actions

Quelle que soit l'action envisagée, les parties signataires recommandent de :

- désigner une personne chargée de son suivi ;
- disposer d'outils de pilotage permettant d'ajuster les choix, de contrôler l'efficacité des mesures et de respecter les délais (tableaux de bord, indicateurs...).

2.2.5. Évaluer la démarche de prévention

Cette phase dynamique consiste à assurer le suivi :

- des mesures réalisées dans le cadre du plan d'actions ;
- des méthodes utilisées (définition des unités de travail, modalités de concertation, appréciation des moyens engagés...) ;
- de l'évaluation des risques professionnels et tout particulièrement de la mise à jour annuelle du document unique.

Elle permet également de dresser un bilan périodique qui conduit à :

- valider les actions et méthodes mises en œuvre ;
- corriger les actions réalisées lorsqu'elles conduisent à des changements techniques et organisationnels dans les situations de travail susceptibles de générer de nouveaux risques ;
- relancer la démarche de prévention, conformément aux obligations du chef d'entreprise en matière d'évaluation des risques, au moins une fois par an, lors d'aménagements importants ayant un impact sur la santé, sécurité au travail des salariés, lorsque toute nouvelle information nécessite une évaluation des risques et lors de toute réorganisation de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que les enseignements tirés des actions et méthodes utilisées enrichissent la démarche de prévention et contribuent au développement d'une culture de prévention dans l'entreprise.

2.2.6. Suivi de la démarche de prévention

La prévention des risques professionnels ne peut être envisagée de manière statique et définitive, mais doit être construite en tenant compte de l'évolution dans l'entreprise, des facteurs humains, techniques et organisationnels tels que l'embauche de nouveaux salariés, l'acquisition d'équipements, la conception de machines, l'adoption de nouvelles méthodes de travail ou encore les changements de poste.

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise a l'obligation de mettre à jour le document d'évaluation des risques au moins une fois par an, lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de sécurité et de santé au travail et lorsque toute information complémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est recueillie.

Elles invitent le chef d'entreprise à utiliser le document unique pour établir un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou pour préciser la politique globale de santé, sécurité au travail précisée au titre 1er du présent accord.

Elles rappellent que le document unique est également un support servant à l'élaboration du rapport écrit que le chef d'entreprise doit présenter, à défaut d'accord d'entreprise prévoyant d'autres modalités de consultation ou de présentation, au comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés et traçant le bilan de la situation générale dans l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et concernant les actions prises en ce domaine durant l'année écoulée.

La démarche de prévention s'inscrit dans la durée et doit prendre en considération l'évolution des parcours professionnels, ce qui suppose de développer leur suivi. À cette fin, dans le cadre des règles légales, les entreprises établissent et conservent les fiches d'exposition et la liste des salariés exposés aux risques chimiques, cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction. En outre, elles établissent et conservent la liste des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée.

Article 2.3 — Système de management de la santé et/ou de la sécurité au travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Le progrès technique et le contexte socio-économique induisent des modifications rapides des conditions et procédés de travail ainsi que de l'organisation du travail.

Les entreprises doivent être en mesure non seulement de lutter, dans le cadre de la démarche de prévention des risques professionnels, contre les problèmes qui se posent en matière de santé et de sécurité au travail, mais doivent également être capables de faire face aux changements en intégrant des dynamiques d'amélioration continue.

Pour ce faire, les parties signataires invitent les entreprises à la mise en place d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé (SMS) permettant d'intégrer au système de management global de l'entreprise les résultats du document unique dans un cadre formalisé et dynamique qui, le cas échéant, pourra faire l'objet d'une certification.

La mise en place d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé suppose la détermination d'un référentiel, support à la démarche. Les parties signataires indiquent qu'il existe, à ce jour, plusieurs référentiels en matière de santé, sécurité au travail. Elles invitent les entreprises à s'y référer et leur laissent toute latitude pour sélectionner, le cas échéant, celui qu'elles considèrent le plus approprié, rappelant toutefois que la réalisation d'un référentiel propre à l'entreprise constitue un gage de réussite supplémentaire.

Les parties signataires considèrent que l'instauration d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé dans les entreprises s'inscrit dans le prolongement de la démarche de prévention des risques professionnels inscrite dans le présent titre ainsi que dans la continuité de leur souhait de voir mis en œuvre des dispositifs de gestion en matière de santé et de sécurité au travail combinant en permanence, politiques, moyens et personnes à tous les niveaux de l'entreprise.

En conséquence, elles appellent à la mise en œuvre d'actions fortes et durables des directions d'entreprises, traduites notamment par l'engagement de moyens (disponibilité des personnes, budgets, programmes de formations, communication...). Elles soulignent que le système de management de la sécurité et/ou de la santé est un outil qui vise à améliorer les performances de l'entreprise en matière de santé et sécurité au travail et qui peut permettre, en conséquence, de renforcer sa compétitivité et d'améliorer, le cas échéant, son image de marque et son attractivité.

La délégation patronale s'engage à sensibiliser les entreprises sur la nécessité de formaliser la démarche de prévention des risques professionnels dans le cadre d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé. Elle œuvrera pour un partage des bonnes pratiques en la matière.

Article 2.4 — Dispositions concernant les entreprises extérieures

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les parties signataires rappellent que les mesures de prévention doivent couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ainsi que les personnes extérieures intervenant dans l'entreprise notamment dans le cadre de co-activités, et ce indépendamment du régime contractuel couvrant ces personnes (salariés, apprentis, intérimaires, stagiaires...).

Les interventions d'entreprises extérieures peuvent générer des situations spécifiques quant à la sécurité de l'ensemble des salariés. Ces situations imposent, au préalable, de clairement identifier les tâches confiées à l'entreprise extérieure.

Les entreprises concernées doivent coordonner leur politique de prévention des risques professionnels, en y associant le comité social et économique afin de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes, notamment à travers le plan de prévention.

Elles doivent notamment communiquer sur l'identité des intervenants, la durée de l'intervention, les facteurs de risques, les consignes de sécurité applicables et doivent procéder à une inspection commune des lieux ainsi qu'à une analyse commune des risques liés à l'interférence de leurs activités.

L'entreprise utilisatrice doit également fournir à l'entreprise extérieure des informations de type pratique tels que, par exemple, les zones considérées comme dangereuses et les documents nécessaires afin que l'entreprise extérieure ait une connaissance suffisante des risques propres à l'entreprise utilisatrice.

La coordination générale des mesures de prévention prises par l'entreprise utilisatrice et par l'entreprise extérieure est assurée par le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice.

Les parties signataires rappellent enfin que le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice doit délivrer une formation pratique et appropriée aux salariés de l'entreprise extérieure sur les risques particuliers que leur intervention peut présenter.

Article 2.5 — Dispositions concernant les nouveaux embauchés et les salariés changeant de poste ou se reconvertissant

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

personnes reprenant le travail après une absence de longue durée au cours de laquelle il y a eu des modifications techniques ou organisationnelles ou les salariés changeant de poste ou se reconvertissant.

Il est statistiquement observé que ces salariés sont plus exposés aux accidents professionnels et aux maladies professionnelles dans la mesure où ils manquent d'expérience, de repères et ont tendance à méconnaître les dangers. Cette situation impose qu'ils soient intégrés dans la démarche de prévention des risques professionnels.

Les parties signataires demandent aux entreprises de définir et de mettre en place une démarche d'intégration de ces salariés afin de les sensibiliser à la politique générale de santé, sécurité au travail. Elles les incitent à prévoir une procédure d'accueil reposant sur la présence d'une personne compétente et disponible pour accompagner ces salariés. Ces derniers devront notamment être informés de l'accès au poste de travail (plan de circulation...), des risques professionnels inhérents au poste de travail, des procédures et consignes de sécurité à respecter, de l'obligation de porter des équipements de protection individuelle fournis par l'entreprise... Pour les nouveaux entrants, la remise d'un livret d'accueil ou de tout autre document équivalent doit en outre être prévue.

Les parties signataires rappellent que le moment de la prise de poste nécessite une présentation concrète du travail, l'objectif étant de faire comprendre aux salariés leurs tâches ainsi que les limites de ce qu'ils peuvent et de ce qu'ils doivent faire. Une démonstration lente suivie

d'une pratique supervisée est conseillée car beaucoup plus efficace qu'une simple explication orale. Il sera en outre utile de les informer des dysfonctionnements les plus fréquents et des moyens pour y remédier.

Article 2.6 — Guide pratique

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les parties signataires conviennent d'accompagner les petites et moyennes entreprises dans la mise en place de la démarche de prévention des risques professionnels en développant une politique de prévention active contre des risques clairement identifiés.

Elles rechercheront et engageront, dans la mesure du possible, des partenariats leur offrant les soutiens financiers et techniques nécessaires à l'aboutissement de leur projet.

Concrètement, un guide pratique rappelant les enjeux de la démarche de prévention des risques professionnels au regard notamment des dispositions légales et réglementaires et précisant les phases de la démarche de prévention inscrites au présent titre a été élaboré et diffusé aux entreprises par le passé.

L'objectif consistant à se rapprocher le plus possible d'un objectif de 100 % de mise en place du document unique dans les entreprises doit être suivi.

Article 2.7 — Dispositions particulières visant la prévention de la pénibilité du parcours professionnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les dispositions contenues dans le présent accord ont vocation à contribuer à l'amélioration pérenne des conditions de travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle afin que ces derniers puissent rester dans l'emploi et continuer à exercer avec motivation leur métier aussi longtemps qu'ils le souhaitent. Elles visent à réduire la pénibilité qui peut être induite par certaines formes de travail, et qui se manifeste comme la conséquence de l'exposition du salarié à certaines caractéristiques du travail et résultant de sollicitations physiques professionnelles qui altèrent de manière durable, identifiable et irréversible ses aptitudes et ses facultés.

La prévention de la pénibilité du parcours professionnel s'inscrit dans le principe de dynamique d'amélioration continue de la prévention des risques professionnels, visés dans le présent titre.

Pour ce faire, les parties signataires s'entendent, dans le cadre d'un plan spécifique d'actions, sur des mesures adaptées et concrètes de prévention de la pénibilité, et d'accompagnement des entreprises. Le plan d'action est annexé au présent accord.

En tout état de cause les parties signataires se fixent un rôle d'accompagnement et de suivi dont l'objet est :

- de sensibiliser les acteurs de l'entreprise sur les enjeux d'une prévention intégrant le risque pénibilité ;
- d'identifier les formes de pénibilité qui peuvent être objectivement identifiées et plus particulièrement pour les personnels concernés par : les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles définies comme position forcée des articulations, le bruit, les rythmes de travail répétitif, de nuit et/ou en équipes successives alternantes, et les températures extrêmes, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux ;
- de promouvoir des actions particulières collectives de prévention ;
- de capitaliser les pratiques observées et d'un intérêt pour l'amélioration des conditions de travail et/ou le maintien de la santé des salariés ;
- enfin, d'apporter un soutien méthodologique dans l'élaboration des plans d'action et/ou des accords d'entreprise.

Elles notent également qu'au-delà des réflexions et actions déjà engagées sur les diverses possibilités visant à améliorer la qualité du travail, notamment en termes d'organisation ou de gestion des parcours professionnels, les entreprises ont souvent mis en place, sur la base ou non des conventions collectives, des compensations financières prenant la forme de primes ou d'avantages pécuniaires. Elles rappellent à ce sujet que ces compensations ne peuvent exonérer les acteurs de l'entreprise de leur responsabilité en matière de prévention de la pénibilité et tout particulièrement les obligations générales visées à l'article 1.1. Elles appellent à ce que les mesures correctives portant sur les contraintes physiques marquées, des environnements physiques et agressifs et/ou sur certains rythmes de travail, prennent dorénavant le pas sur les mesures de compensation financière.

Chapitre III Les acteurs de la santé, sécurité au travail

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les parties signataires rappellent que le travail, la communication et le dialogue entre les acteurs au sein d'une entreprise ou d'un établissement sont un gage de réussite et d'efficacité de la démarche de prévention des risques professionnels.

Elles soulignent que des écarts dans la perception des risques, des divergences portées sur les diagnostics et des avis différents sur les solutions à apporter peuvent être présents. En conséquence, elles demandent aux entreprises de mettre en œuvre les moyens permettant un travail collectif, participatif et constructif de l'ensemble des acteurs visés dans le présent titre.

Article 3.1 — Le chef d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Conformément aux principes généraux inscrits dans le code du travail en matière de santé et de sécurité au travail, le chef d'entreprise est garant et responsable de la politique de santé et de sécurité au travail.

Il doit définir et organiser le déploiement de la politique de prévention de l'entreprise ou de l'établissement, prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés et veiller à la stricte et constante application des dispositions législatives et réglementaires prises au titre de la santé, sécurité au travail.

Pour élaborer sa politique de prévention, le chef d'entreprise doit s'inspirer des principes généraux de prévention et d'évaluation des risques professionnels visés dans le titre II du présent accord. Pour conférer à celle-ci toute sa portée et sa pertinence, il doit l'intégrer au sein de toutes les activités de l'entreprise ou de l'établissement.

Les parties signataires rappellent que tous les acteurs de la politique de santé, sécurité au travail doivent être impliqués. À ce titre, le chef d'entreprise organise la participation des acteurs internes (responsables du service sécurité, encadrement, salariés, représentant(s) de ces derniers, services de santé intégrés...) et externes (services de santé externes, réseau des acteurs de la prévention).

La réalisation de cet objectif participatif implique un dialogue social loyal et sérieux et le respect des prérogatives de chacun.

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent que, à défaut d'accord d'entreprise prévoyant d'autres modalités de consultation ou de présentation, le chef d'entreprise remet, pour avis, au comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

- le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir et qui précise pour, chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Idéalement, ces documents doivent être présentés lors de deux réunions distinctes espacées d'un délai suffisant permettant la prise en compte des données du bilan dans la définition du programme annuel de prévention.

Selon la loi, le procès-verbal de la réunion du comité social et économique consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Les parties signataires rappellent également que le chef d'entreprise doit prévoir au règlement intérieur visé par le code du travail les mesures d'application des dispositions législatives ou réglementaires obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité.

Elles rappellent enfin que le chef d'entreprise est tenu de donner aux travailleurs des instructions claires, précises, sans équivoque et, en tout état de cause, réalisables, notamment par le biais de consignes de sécurité, d'instructions contenues dans le règlement intérieur ou délivrées au cours de leur information ou formation à la sécurité. L'objectif visé est d'informer ces derniers, de leur rappeler l'existence de risques pour la sécurité et la santé qui n'ont pu être totalement éliminés par une mesure technique ou d'organisation du travail et de favoriser l'appropriation d'une conduite adaptée pour prévenir les risques professionnels et assurer leur propre sécurité ainsi que celle des autres.

De manière pragmatique, les parties signataires demandent que le chef d'entreprise définisse clairement les responsabilités, obligations et pouvoirs des personnes chargées d'élaborer, de mettre en œuvre, de réaliser les objectifs et de garantir l'efficacité de la politique de santé, sécurité au travail.

Elles encouragent le chef d'entreprise à définir des structures et procédures aux fins suivantes :

- veiller à ce que la sécurité et la santé au travail soient une responsabilité connue et acceptée à tous les niveaux de la hiérarchie ;
- définir et communiquer à tous les acteurs de la politique de santé et de sécurité les responsabilités, obligations et pouvoirs des personnes en charge d'identifier, d'évaluer et de maîtriser les dangers et risques ;
- organiser des formations ayant pour objet de permettre aux salariés d'assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes présentes dans l'établissement ;
- promouvoir la collaboration et la communication entre les différents acteurs de la politique de santé, sécurité au travail ;
- veiller à la mise en place de mesures efficaces pour la participation des salariés et de leurs représentants ;
- prévenir les risques liés aux interférences générées par l'intervention d'entreprises extérieures, notamment dans le cadre de la sous-traitance.

Elles recommandent que le chef d'entreprise s'implique directement, au-delà des éventuelles délégations de pouvoir, dans la définition et le suivi des actions en matière de santé et de sécurité au travail en respectant notamment, à titre individuel, toutes les dispositions et mesures prises dans le cadre de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité.

Article 3.2 — L'encadrement, le management de proximité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les parties signataires rappellent que le personnel ayant une fonction d'encadrement ou de chef d'équipe a pour rôle d'appliquer et de faire appliquer la réglementation en matière de santé, sécurité au travail.

En outre, elles réaffirment que ce personnel est un acteur important de la politique de santé, sécurité au travail qui participe activement dans la chaîne de communication à l'appropriation, au suivi et au développement de la culture de prévention au sein de l'entreprise.

Article 3.3 — Les salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les salariés sont responsables de leur sécurité et concourent à la prévention des risques professionnels en respectant les instructions et consignes qu'ils reçoivent.

Les salariés sont tenus de signaler immédiatement toute situation dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour leur sécurité et/ou leur santé et peuvent, le cas échéant, se retirer, en application du code du travail, de certaines situations qu'ils jugent dangereuses.

Lorsqu'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate une telle situation ou en est informé notamment par l'intermédiaire d'un salarié, il en alerte immédiatement le chef d'entreprise et consigne son avis sur le registre spécial des dangers graves et imminents visé par le code du travail.

Les parties signataires soulignent, à ce titre, que les salariés sont responsables de leur sécurité ainsi que de celle des personnes concernées par leurs actes ou omissions. En conséquence, elles insistent sur la nécessité pour le chef d'entreprise de donner aux salariés les moyens leur permettant de jouer pleinement son rôle et de répondre à l'obligation de sécurité qui lui incombe.

Article 3.4 — Formation et information à la sécurité

Formation à la sécurité

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur l'obligation d'organisation de formations à la sécurité, notamment au bénéfice :

- des travailleurs nouvellement embauchés ;
- des stagiaires affectés à des postes de travail présentant des risques pour leur santé ou leur sécurité ;
- des travailleurs qui changent de poste de travail ;
- des travailleurs qui subissent des changements de technique ou d'organisation du travail ;
- des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;
- des salariés qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours, sous réserve de la demande du médecin du travail ;
- des salariés victimes d'accident ou de maladie professionnelle.

Cette formation à la sécurité doit avoir pour objet d'instruire concrètement le salarié sur les consignes à respecter pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres. Elle doit notamment consister :

- à expliquer à chaque travailleur l'origine des risques et l'intérêt des mesures de prévention qui en découlent, préciser, le cas échéant, les risques pour la santé des produits ou méthodes de travail utilisés lorsqu'ils pourront être à l'origine de maladies professionnelles ou d'accidents du travail ;
- à enseigner, en écho à la politique globale santé sécurité visée au titre Ier du présent accord, que le geste sécurité est un élément indissociable du geste production ;
- à présenter la politique générale de santé, sécurité au travail de l'entreprise ainsi que ses acteurs ;
- à informer le salarié sur ses droits et obligations en matière de santé, sécurité au travail ;
- à vérifier la bonne compréhension des informations données.

Les parties signataires rappellent que la formation doit être appropriée et adaptée en fonction des risques à prévenir et, le cas échéant, être spécifique aux risques auxquels le salarié est exposé. Elle doit être renouvelée en tant que de besoin.

Concernant le contenu des formations obligatoires, les parties signataires renvoient au guide pratique visé à l'article 2.6 du titre II, tout en précisant dans le présent texte, que la formation doit, a minima, nécessairement traiter :

- des risques liés à la circulation des engins et des personnes ;
- des risques liés à l'exécution du travail ;
- de la pratique de mise en place des équipements de protection individuelle, de la conduite à tenir en cas d'accidents.

Elles encouragent la mise en œuvre de sessions de formations pratiques avec des démonstrations effectuées si possible sur les lieux et avec les moyens du travail ou dans des conditions équivalentes.

Elles précisent qu'en cas d'intervention d'une entreprise extérieure, le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice doit s'assurer auprès du chef de l'entreprise extérieure que les salariés intervenants ont bien bénéficié d'instructions appropriées aux risques liés à l'intervention dans son entreprise.

Formation des membres du comité social et économique

Conformément au code du travail, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Information relative à la sécurité

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise est tenu d'organiser et de dispenser une information, dont le contenu est précisé dans le guide pratique, par tous les moyens dont il dispose et notamment par des notes, affiches, livret de sécurité, signalisation appropriée etc., sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Elles insistent pour que les entreprises favorisent les remontés d'informations ou de conclusions relatives à des situations de risques, d'accidents.

Référentiel formation des titres, des diplômes et des certifications professionnelles

Soucieuses de favoriser une appropriation et un partage d'une culture prévention de la santé et de la sécurité au travail à tous les stades de la vie professionnelle des salariés, les parties signataires s'engagent à œuvrer pour que les référentiels formation des diplômes, des certifications professionnelles et des autres formations professionnelles métiers intègrent les aspects santé et sécurité au travail.

Article 3.5 — Les représentants du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Afin de promouvoir la prévention des risques professionnels et la culture santé, sécurité au travail dans les entreprises d'au moins 50 à moins de 300 salariés, les parties signataires conviennent d'instituer un crédit d'heure global en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail s'ajoutant aux heures de délégation prévues par le code du travail.

Chaque entreprise détermine par accord ou convention d'entreprise ou, à défaut d'accord ou de convention, par décision unilatérale de l'employeur, les modalités d'attribution et la façon de le répartir, sans que ce crédit d'heure puisse être inférieur à :

- 6 heures par mois dans les entreprises de 50 à moins de 100 salariés ;
- 4 heures par mois dans les entreprises de 100 à moins de 300 salariés.

Ces heures peuvent, par exemple, être réparties sur l'année civile entre les membres du comité social et économique ou les membres d'une instance spécifique ou délivrées au salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Elles sont soumises à l'autorisation préalable de l'employeur et peuvent faire l'objet d'un contrôle de bonne utilisation. Elles sont considérées comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale.

Ce crédit d'heure conventionnel ne se cumule pas avec les usages, accords ou conventions d'entreprise prévoyant un crédit d'heure global de base équivalent, notamment lorsque l'entreprise fait bénéficier aux membres du comité social et économique d'un crédit d'heure supérieur au crédit d'heure légal.

En outre, dans les entreprises d'au moins 50 à moins de 300 salariés, il pourra être institué une instance dédiée à la santé, sécurité et les conditions de travail. Elle aura pour but d'éclairer et nourrir la réflexion du comité social et économique sans bénéficier des prérogatives de ce comité.

Chaque entreprise détermine par accord ou convention d'entreprise ou, à défaut d'accord ou de convention, par décision unilatérale de l'employeur, les modalités de composition de cette instance.

Cette instance ne se cumule pas avec les usages, accords ou conventions d'entreprise prévoyant un avantage équivalent, notamment lorsque le nombre de réunions du comité social et économique en matière de santé, sécurité et conditions de travail est supérieur au nombre légal.

Article 3.6 — Les acteurs internes spécialisés en prévention

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

En considération de leur taille et de leur organisation, les parties signataires suggèrent aux entreprises de dédier, dans le respect des règles de délégation, la politique santé, sécurité au travail à un acteur référent spécialisé en prévention des risques professionnels.

Cette personne ou ce service doit notamment avoir pour rôle d'assister et de conseiller le chef d'entreprise dans la définition de la politique de prévention, l'évaluation des risques, l'établissement d'un programme de prévention, la mise en œuvre de ce dernier et le suivi des mesures et doit collaborer activement avec l'ensemble des acteurs santé, sécurité au travail de l'entreprise visés dans le présent titre.

À titre d'exemple, elle ou il assure également la mise en œuvre et le suivi d'un certain nombre de dispositions du présent accord, tels que :

- l'élaboration et la mise à jour du document unique et du plan d'actions visés à l'article 2.2 du titre II du présent accord ;
- la réalisation d'analyses de risques conformément aux dispositions du paragraphe 2.2.2 l'article 2.2 du titre II du présent accord ;
- le suivi du système de management de la santé, sécurité au travail par référence à l'article 2.3 du titre II du présent accord ;
- l'accueil et la formation des nouveaux embauchés prévus à l'article 2.5 du titre II du présent accord ;
- la coordination de la prévention avec les intervenants des entreprises extérieures citée à l'article 2.4 du titre II du présent accord ;
- le suivi des actions de prévention mises en œuvre telles que mentionnées au paragraphe 2.2.6 de l'article 2.2 du titre II du présent accord.

En considération de ses missions, cette personne ou ce service assure la circulation de l'information entre l'ensemble des acteurs visés au présent accord et peut faciliter, au-delà du développement d'une culture santé, sécurité au travail au sein de l'entreprise, la mise en place d'un système de management de la sécurité tel que visé à l'article 2.3 du titre II du présent accord.

Article 3.7 — Médecine du travail, service de santé au travail (SST), intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent faire émerger la prévention des risques professionnels comme un enjeu prioritaire pour la santé des salariés dans les entreprises de toutes tailles.

Elles ont conscience que ce souhait peut conduire à l'expression de nouveaux besoins dans le cadre de démarches proactives et pertinentes qui imposent une juste réponse des services extérieurs en charge de la médecine au travail et de la prévention des risques professionnels.

Les parties signataires relèvent que les collaborations avec les médecins du travail, les services de santé au travail, les intervenants en prévention des risques professionnels peuvent permettre des stratégies de collaboration vertueuse.

À ce titre, elles soulignent le fait que les services de santé au travail peuvent faire appel aux compétences d'un intervenant en prévention des risques professionnels dont la mission est d'intervenir en complément du médecin du travail afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Ce dernier doit avoir reçu une habilitation qui est délivrée compte tenu de différents critères, notamment d'indépendance, de compétences et d'expérience acquise dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Si les grandes entreprises se sont structurées pour parvenir à des démarches volontaires d'amélioration continue en matière de prévention des risques professionnels, les parties signataires constatent que les petites et moyennes entreprises, et surtout les très petites entreprises, ont un fort besoin d'assistance dans ce domaine, d'autant plus que beaucoup d'entre elles ne savent pas, bien souvent, déterminer et exprimer leurs besoins.

Elles souhaitent, qu'au-delà du suivi clinique des salariés, la médecine du travail puisse utiliser efficacement le dispositif de tiers-temps.

Elles appellent aujourd'hui à une nouvelle dynamique dans le cadre de la pluridisciplinarité souhaitée par les partenaires sociaux du niveau interprofessionnel et prônée par le ministère du travail, en soulignant l'importance du rôle de la médecine du travail et des services de santé au travail, qui est d'abord exclusivement préventif.

Elles rappellent en effet que ces derniers doivent notamment participer, dans la mesure du possible sur les lieux du travail, à l'amélioration des conditions de travail, à l'adaptation des postes et des techniques, à la surveillance de la santé des salariés. Ils doivent également faire part et partager leur vision de spécialiste avec les acteurs de l'entreprise et constituer, à ce titre, un maillon indispensable pour accompagner la déclinaison opérationnelle de la politique de santé, sécurité au travail.

Dans le contexte actuel d'accentuation prévisible de la pénurie de médecins du travail, les partenaires sociaux suivront avec attention les réformes en cours. Ils s'engagent à faire entendre, le cas échéant, leurs voix dans les débats et discussions en cours ou à venir afin de favoriser l'émergence de dispositions propres à assurer l'organisation et l'efficacité du système français de prévention des risques professionnels.

Chapitre IV Application de l'accord

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les parties conviennent de se réunir afin d'évaluer l'efficacité de la politique retenue dans le présent accord lors de commissions de suivi réunies tous les 2 ans ou à l'initiative de la partie la plus diligente.

En outre, les fédérations professionnelles s'engagent à fournir annuellement un état statistique des accidents et des maladies professionnels. Dans la mesure du possible, elles feront appel aux ingénieurs-conseils de la CNAM-TS pour en favoriser la lecture et l'appropriation.

Accord relatif à la prévoyance et au maintien de salaire en cas de maladie et d'accident

Chapitre Ier Objet

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Le présent accord a pour objet de mettre en place des garanties minimales collectives de prévoyance garantissant l'accès à une protection sociale pour tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Ces garanties minimales visent les risques décès et arrêt de travail, respectivement prévus aux chapitres II et IV du présent accord.

Chapitre II Garanties risque décès

Article 2.1 — Garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive et frais d'obsèques

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

En fonction de leur situation de famille, les salariés ou les ayants droit à défaut de choix de ces derniers, peuvent opter au sein de la garantie décès pour le versement du capital décès ou pour le versement d'un capital décès minoré accompagné d'une rente éducation.

2.1.1 Capital décès

En cas de décès d'un salarié, il est versé à ses ayants droit un capital en fonction de sa situation de famille et de son salaire annuel brut de référence défini à l'article 5.2 du chapitre V du présent accord :

- salarié sans enfant : 100 % du salaire annuel brut de référence ;
- majoration par enfant à charge : 20 % du salaire annuel brut de référence. 30 % si le salarié ingénieur ou cadre décède lors d'un déplacement professionnel effectué en avion ou lors d'un déplacement professionnel de plus de 1 mois consécutif.

Exemples :

1. Salarié ayant un enfant : versement d'un capital décès égal à 120 % du salaire annuel brut de référence.
2. Salarié ayant deux enfants à charge : versement d'un capital décès égal à 140 % du salaire annuel brut de référence.

2.1.2 Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint ou concubin ou de la personne liée par le pacte civil de solidarité, et alors qu'il reste des enfants à charge de l'assuré, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à 100 % du capital versé en cas de décès toutes causes.

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès pour l'attribution de la prestation « Double effet ».

2.1.3 Invalidité absolue et définitive

Le salarié reconnu par la sécurité sociale en invalidité de 3e catégorie peut demander à bénéficier du capital décès par anticipation. Le versement met fin à la garantie capital décès.

2.1.4 Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge (conformément à la définition de l'article 2.3), est versé un capital ayant pour but d'indemniser forfaitairement le bénéficiaire des conséquences du décès. Ce capital est équivalent à 100 % du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale).

2.1.5 Ayants droit du capital décès

À défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

- au conjoint non séparé de corps judiciairement, ou à la personne liée par le pacte civil de solidarité (Pacs) ou concubin ;
- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, reconnus ou adoptés ;
- à défaut à ses descendants ;
- à défaut aux ascendants directs, aux pères et mères survivants ;
- à défaut aux autres héritiers.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du ou des bénéficiaire(s) par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur qui en accusera réception.

Article 2.2 — Garanties rente éducation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

En cas de décès d'un salarié, ce dernier peut avoir opté, au regard de sa situation de famille, pour le versement d'un capital décès minoré à hauteur de 75 % et d'une rente éducation par enfant à charge. Celle-ci varie en fonction de l'âge de l'enfant à charge :

- 5 % de la tranche A du salaire annuel brut jusqu'à 10 ans ;
- 10 % de la tranche A du salaire annuel brut entre 10 ans et 17 ans ;
- 15 % de la tranche A du salaire annuel brut de 17 ans à 26 ans, en cas de poursuite d'études.

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère. Elle est viagérée pour les enfants reconnus invalides avant leur 26e anniversaire.

Son choix prévaut, sous réserve que la situation de famille initiale ayant conditionné son choix n'ait pas changé. Dans le cas contraire, le choix entre la majoration du capital par enfant à charge ou du versement de la rente éducation s'effectue au moment de la survenance du décès du salarié.

Article 2.3 — Définition de l'enfant à charge

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Sont considérés comme enfants à charge les enfants de l'assuré nés ou à naître ou ceux de son conjoint ou concubin, qu'ils soient légitimes, adoptifs, reconnus ou recueillis, s'ils vivent sous le toit de l'assuré et sont à la date du décès :

- âgés de moins de 17 ans : sans condition ;
- âgés de 18 à 20 ans : s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré quelle que soit leur activité et s'ils ne perçoivent pas une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- âgés de 21 à 25 ans : s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré et à condition qu'ils poursuivent des études et ne perçoivent pas en contrepartie d'une éventuelle activité une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- atteints d'un handicap fiscalement à charge de l'assuré et titulaire d'une carte d'invalidité avant leur 26e anniversaire.

Chapitre III Maintien de salaire en cas de maladie et d'accident

Article 3.1 — Garanties de ressources en cas de maladies, d'accidents

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Le salarié malade ou victime d'un accident bénéficie d'une garantie de ressources versée par l'employeur, sous réserve qu'il ait informé l'entreprise de sa situation avec, le cas échéant, les justificatifs idoines.

La garantie de ressources assurée à l'intéressé est égale à 90 % de la rémunération brute qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, cette garantie ne doit pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Cette garantie est subordonnée au versement des indemnités journalières de sécurité sociale. Elle est atteinte par l'addition des indemnités journalières de sécurité sociale, de la quote-part patronale des indemnités de tout autre régime de prévoyance ou de compensation et d'un versement complémentaire assuré par l'entreprise.

Elle est fonction d'une durée de versement calculée conformément à l'ancienneté du salarié. Elle ne peut, aux cours de 12 mois consécutifs, dépasser les durées fixées ci-dessous :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 155.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210013_0000_0012.pdf/BOCC

L'entreprise est invitée à recourir à la subrogation pour l'application du présent régime d'indemnisation. Les sommes touchées par le salarié et que l'employeur est autorisé à déduire de ses versements doivent lui être déclarées par l'intéressé.

Article 3.2 — Délai de carence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Il n'existe pas de délai de carence en cas :

- d'hospitalisation ;
- d'acte chirurgical ;
- de rechute au titre d'un accident de travail ;
- de dispositions légales applicables aux maladies professionnelles et les accidents du travail ;
- de dispositions particulières en vigueur pour les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Dans les autres cas, la garantie de ressource due au titre de la maladie est versée par l'entreprise à compter :

- du 2e jour de l'arrêt de travail pour une première absence sur 12 mois consécutifs ;
- du 3e jour de l'arrêt de travail pour une deuxième absence sur 12 mois consécutifs ;
- du 4e jour de l'arrêt de travail à partir d'une troisième absence sur 12 mois consécutifs.

Chapitre IV Garanties risque arrêts de travail

Article 4.1 — Garantie d'indemnisation relative à l'incapacité temporaire de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Il sera versé au salarié en arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, qu'ils soient professionnels ou non, et pris en charge par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires aux indemnités journalières nettes versées par la sécurité sociale visant à lui garantir 70 % de son salaire brut d'activité.

Cette indemnisation intervient à compter des jours présentés dans le tableau ci-dessous, décomptés en jours d'arrêt de travail, continu ou discontinu, sur une période de 12 mois consécutifs :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 156.**)

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités chômage...), ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse, notamment :

- lors de la reprise du travail ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date possible de liquidation de la pension vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Article 4.2 — Garantie rente invalidité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Le salarié reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire dont le niveau est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il a été classé.

Pour une invalidité de 1re catégorie, le montant de la rente est de 42 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

Pour une invalidité de 2e ou 3e catégorie, le montant de la rente est de 70 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date de liquidation de la retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Chapitre V Modalités d'application de l'accord

Article 5.1 — Bénéficiaires des garanties

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés et ce quelle que soit la nature du contrat de travail.

Le droit à garantie est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord.

Le cas échéant, il appartient au salarié d'informer l'employeur des éventuels changements de situations de famille. Les parties signataires conseillent aux entreprises d'organiser un suivi régulier permettant de tenir compte de ces changements de situation et ce, au moins une fois par an.

Article 5.2 — Salaire de référence servant au calcul des prestations de prévoyance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total, limité à la tranche B, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise, le salaire est reconstitué pro rata temporis.

Article 5.3 — Répartition des cotisations

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement les améliorant, la quote-part salariale du salarié consacrée au financement des garanties de prévoyance prévues dans le présent accord aux chapitres II (garanties risque décès) et III (garanties risques arrêts de travail) ne peut globalement excéder 50 %.

Article 5.4 — Revalorisation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

5.4.1 Revalorisation des garanties invalidité ou incapacité permanente

Les prestations complémentaires d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle sont revalorisées selon l'évolution du point de retraite Agirc-Arrco.

5.4.2 Revalorisations des garanties rentes éducation

Les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration des organismes compétents. Ceux-ci assurent le paiement des rentes en cours de service et les revalorisations futures sans surcoût, tout en conservant les provisions afférentes.

Article 5.5 — Suspension du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les garanties prévues par le présent régime sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail de l'assuré.

Toutefois, les garanties sont maintenues à l'assuré moyennant paiement des cotisations :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident dès lors qu'il bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Dès lors que l'assuré dont le contrat de travail est en vigueur, bénéficie de prestations pour maladie ou accident du régime de prévoyance liées à une incapacité temporaire de travail, une invalidité ou une incapacité permanente de travail, le maintien de garanties intervient sans contrepartie de cotisations à compter du 1er jour d'indemnisation de l'organisme tant que dure l'indemnisation complémentaire de l'assureur. Si l'assuré perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire, les cotisations patronales et salariales au régime de prévoyance restent dues sur la base du salaire réduit.

Pour les éventuelles absences non indemnisées, l'employeur informera le salarié, par écrit, lors de la notification d'autorisation d'absence, des éventuelles possibilités dont il dispose pour continuer à bénéficier des garanties de prévoyance.

Article 5.6 — Rupture du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les salariés d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord et dont le contrat de travail est rompu, sauf pour faute lourde, à la condition que la rupture de leur contrat de travail ouvre droit à leur prise en charge par l'assurance chômage, pourront continuer à bénéficier de manière temporaire de la couverture de prévoyance instituée par le présent accord.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions légales et conventionnelles.

Ce système dit de « portabilité » est assuré par un système de mutualisation, son coût est intégré à la cotisation versée au titre de la couverture des salariés sous contrat de travail.

Toutefois, le cumul des indemnités journalières servies par le régime général de la sécurité sociale et le régime mis en œuvre dans le cadre du présent accord, sera plafonné au montant net de l'allocation qui aurait été versée par le régime d'assurance chômage au titre de la même période. Par conséquent leur versement prendra fin à la date à laquelle les droits à allocations-chômage, que l'intéressé aurait perçus s'il n'avait pas été en arrêt de travail, seront inférieurs aux prestations sécurité sociale.

L'ancien salarié qui refuse le bénéfice de ce dispositif doit le notifier à son ancien employeur dans les 10 jours qui suivent la rupture de son contrat de travail.

Article 5.7 — Conséquences d'un changement d'organisme assureur

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

La résiliation d'un contrat de prévoyance justifié par un changement d'organisme assureur met fin aux garanties.

Conformément au code de la sécurité sociale, les prestations périodiques, versées sous forme de rente en cours de versement cessent d'être revalorisées par l'organisme assureur quitté et sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation.

Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur assumera les revalorisations futures.

Conformément aux dispositions légales, les garanties décès sont maintenues par l'organisme de prévoyance, y compris en cas de résiliation ou non renouvellement du contrat d'assurance, aux salariés en incapacité temporaire ou en invalidité et bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires de la part de cet organisme.

Les garanties maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d'assurance.

Les garanties décès sont maintenues tant que le salarié bénéficie des prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) de l'organisme de prévoyance, y compris après rupture du contrat de travail.

Article 5.8 — Exclusions générales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Ne sont pas garanties dans le cadre du présent accord, les conséquences limitativement énumérées ci-après :

- d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- de la désintégration du noyau atomique ;
- d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- les accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

Le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale pour homicide volontaire ou tentative d'homicide volontaire de l'assuré est déchu de tout droit au capital décès. Le capital est versé aux autres bénéficiaires déterminés selon la dévolution prévue au contrat national de référence, à l'exception de ceux reconnus comme coauteurs ou complices.

Article 5.9 — Suivi de l'accord

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Une commission paritaire de contrôle et de gestion est créée à l'initiative des partenaires sociaux.

La représentation des partenaires sociaux est assurée, d'une part, par un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés et, d'autre part, par un nombre égal de représentants de la partie patronale. Chacun de ces représentants pourra se faire assister par un conseiller technique. *Le ou les organismes de prévoyance désignés siègent à la commission avec voix consultative.* (1)

Les membres de la commission de contrôle et de gestion représentant les organisations sont révocables à tout moment par leur organisation.

La commission de contrôle et de gestion se réunit au moins une fois par an, et exceptionnellement à la demande d'une des parties de la convention d'assurance dans les 45 jours qui suivent la demande. La demande exceptionnelle de réunion devra être accompagnée d'un écrit motivant la cause de cette demande.

La commission de contrôle et de gestion est chargée de suivre et de contrôler l'application du régime de prévoyance et de l'adapter aux modifications législatives ou réglementaires pouvant intervenir. En ce sens, elle est notamment compétente pour :

- l'étude de l'évolution du régime de prévoyance et des modifications éventuelles de garanties ;
- l'examen des comptes de résultat et bilan financier ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- se prononcer sur les partenariats avec les organismes assureurs et/ ou de courtage référencé au niveau national ;
- le suivi des éventuelles actions sociales avec le ou les organismes assureurs ;
- la négociation avec le ou les organismes assureurs, notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ ou la révision des prestations ;
- l'étude d'accès des entreprises au régime de mutualisation ;
- la commande d'études statistiques auprès du ou des organismes assureurs ;
- proposer aux représentants en charge de la négociation collective toute mesure visant à améliorer les résultats financiers du régime de prévoyance, notamment en cas de déséquilibres techniques, et/ ou à développer les périmètres de garantie ;
- examiner les éventuelles questions relatives à l'application de l'accord.

(1) La phrase « Le ou les organismes de prévoyance désignés siègent à la commission avec voix consultative. » figurant au 2e alinéa de l'article 5.9 de l'accord relatif à la prévoyance et au maintien de salaire en cas de maladie et d'accident est exclue de l'extension, afin de garantir le libre choix des employeurs pour l'organisation de la couverture complémentaire de leurs salariés.

(Arrêté du 6 avril 2022 - art. 1)

Article 5.10 — Dispositions générales relatives à l'application de l'accord

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Le présent accord ne remet pas en cause les accords et avantages plus favorables existants dans les entreprises. Ils pourront néanmoins être rediscutés dans le cadre d'accords collectifs y compris pour ce qui concerne la carence maladie visée à l'article 3.2.

Accord relatif à l'organisation des réunions paritaires

Article 1er — Commissions et réunions paritaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

1.1. Commission paritaire de négociation

Les commissions paritaires de négociation sont composées d'un nombre maximum de représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau du champ conventionnel considéré et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale.

Le nombre maximum de représentants salariés est fixé à six représentants (comprenant le responsable ou coordinateur fédéral) par organisation syndicale représentative de salariés.

Le nombre de commissions paritaires est fonction d'un calendrier annuel arrêté paritairement.

1.2. Réunions préparatoires

En vue de la tenue des sessions de négociation paritaire sur un sujet donné, il est prévu la possibilité pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national d'organiser des réunions dites préparatoires.

Ces réunions auront pour objectif de définir les mandats utiles à l'entrée en négociation et utiles à la finalisation de cette dernière.

En tout état de cause, les réunions préparatoires seront déclenchées à l'initiative des parties prenantes à la négociation et se situeront idéalement en début et fin de négociation.

À ces réunions préparatoires pourront être convoqués des salariés représentant les organisations syndicales représentatives au niveau conventionnel, à raison d'un représentant par entreprise et par organisation syndicale, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

Le nombre de participants par réunion préparatoire est limité à 60 personnes par organisation syndicale de salariés.

1.3. Groupes de travail paritaires restreints

En vue de préparer les négociations devant être conduites en réunions paritaires de négociation, des groupes de travail paritaires restreints pourront être réunis, d'un commun accord entre la délégation patronale et les représentants fédéraux des organisations syndicales représentatives de salariés.

Ces groupes de travail sont composés, sauf circonstance exceptionnelle, de trois représentants (incluant le responsable ou coordinateur fédéral) désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale. Une réunion préparatoire composée des membres du groupe de travail, pourra être organisée en préalable sur une demi-journée.

Ces groupes de travail ne pourront pas se substituer à la négociation, ils permettent aux différentes parties d'échanger leur point de vue avant qu'un texte ne soit formalisé.

Article 2 — Garantie d'indemnisation des rémunérations et remboursement des frais de déplacement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

2.1. Garantie d'indemnisation des rémunérations

La participation de salariés à une réunion paritaire de négociation à une réunion préparatoire ou à un groupe de travail paritaire ne peut entraîner une perte de rémunération. En conséquence, le salarié bénéficiera, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien du salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé. Il est entendu que le salarié ne pourra en aucun cas subir un préjudice financier découlant de sa participation à une des réunions prévues dans le présent texte.

Conformément au code du travail, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés d'entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds pour le financement du dialogue social.

2.2. Remboursement des frais de déplacement

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas indispensables aux salariés désignés pour participer à une réunion paritaire de négociation, à une réunion préparatoire ou à un groupe de travail paritaire sont remboursés par l'entreprise sur la base de justificatifs. Le cas échéant, celle-ci pourra se référer au barème de remboursement fixé pour les administrateurs de l'OPCO.

Article 3 — Autorisation d'absence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les demandes d'autorisation d'absence pour participer aux réunions paritaires à un groupe de travail restreint ou aux réunions préparatoires doivent être adressées dans un délai raisonnable qui ne nuit pas à la bonne marche de l'entreprise et doivent être accompagnées d'un document officiel d'invitation à participer auxdites réunions.

La délégation patronale est à l'initiative de l'organisation des réunions paritaires. Sauf circonstance exceptionnelle, les convocations sont adressées aux organisations syndicales représentatives de salariés au moins 3 semaines avant la date prévue de rencontre. Les organisations syndicales de salariés sont à l'initiative de l'organisation des réunions préparatoires, ces dernières devant nécessairement être rattachées à l'organisation d'une réunion paritaire.

Par principe, les temps de trajet pour se rendre aux réunions ou groupes de travail ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Les entreprises tiendront toutefois compte de la situation des salariés désignés à participer aux réunions nationales au regard des règles régissant les temps de repos journalier et hebdomadaire, notamment pour les salariés en équipe.

Les accidents éventuellement subis lors des réunions prévues ci-dessus, ainsi que les trajets pour s'y rendre, entraîneront l'application des règles conventionnelles et/ou d'entreprise relative à l'indemnisation des accidents de travail et de trajet.

Accord relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

Article 1er — Objet de l'accord

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Les partenaires sociaux entendent ouvrir la possibilité pour l'OPCO2i de financer les coûts de formation engagés par une entreprise ou un établissement pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles, telle que prévue par l'article L. 6332-1-3 3° du code du travail. Le conseil d'administration de l'OPCO2i précisera les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'OPCO2i, pendant une durée maximale de 2 ans, de participer aux coûts de formation engagés pour faire face à ces difficultés.

La CPNEF adresse une proposition aux instances compétentes de l'OPCO2i sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions et les modalités de prise en charge des coûts de formation des actions visées par le présent accord. Les formations visent en priorité l'évolution des compétences des salariés.

La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCO2i.

La CPNEF suivra de manière régulière ce dispositif et en établira un bilan annuel.

Article 2 — Date d'application de l'accord

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Le présent accord entre en vigueur au 17 avril 2020.

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Dans un contexte de mutations technologiques, économiques, commerciales, démographiques..., les entreprises sont confrontées à des variations de leur activité et doivent en permanence s'adapter.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des industries des papiers cartons rappellent leur attachement à la formation professionnelle comme moyen de maintien et de développement des compétences et de l'employabilité des salariés et de la compétitivité

des entreprises. Elles réaffirment, par le présent accord, la volonté de la branche de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions construites dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social.

Par le présent accord, les parties signataires entendent définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle afin d'accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et devant s'adapter rapidement aux mutations.

Les mesures visent à maintenir les compétences, les qualifications des salariés pour les sécuriser dans leur emploi, et à préparer la reprise économique dans de meilleures conditions.

Accord relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 1er — Missions principales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour missions générales de :

- négocier des conventions et accords collectifs au niveau de la branche ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille, notamment sur les conditions de travail, la durée du travail, le handicap, l'égalité professionnelle et l'emploi ;
- exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective. À ce titre, elle est destinataire des conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues 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 3e partie du code du travail, dans les conditions fixées en annexe de cet accord ;
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'un texte conventionnel.

La CPPNI exerce également des missions conventionnelles de conciliation et d'interprétation afin d'examiner les différends individuels ou collectifs pouvant naître à l'occasion de l'application de la présente convention collective.

(1) L'article 1er de l'accord relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 6 avril 2022 - art. 1)

Article 2 — Modalités générales de fonctionnement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

2.1. Présidence et secrétariat

La commission est présidée par un représentant de la délégation patronale.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'organisation patronale.

2.2. Dates et thèmes des réunions

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Au-delà, les réunions supplémentaires seront décidées conjointement par la délégation patronale et la délégation syndicale.

Lors de la dernière réunion de l'année en cours, la commission établit son agenda social pour l'année à venir ainsi que les thèmes de négociation envisagés, en cohérence avec les obligations légales.

Pour préparer cet agenda social, dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion, sauf situations exceptionnelles telles que les circonstances sanitaires ou sociales, chaque collègue, salarié et employeur, communique à l'autre collègue les thèmes de négociation qu'il propose pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite sélectionnés en séance.

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission est adressé au moins 3 semaines calendaires avant la date fixée pour la réunion.

2.3. Composition et conditions d'indemnisation des salariés d'entreprises participant aux réunions

La composition de la commission, la prise en charge des frais ainsi que la rémunération des salariés d'entreprises participant aux réunions de la CPPNI sont prévues par un accord spécifique.

Concernant les temps de trajet et de réunion, les salariés bénéficieront des temps de repos légaux quotidien et hebdomadaire (respectivement 11 heures et 24 heures, sauf cas dérogatoires prévus par la loi).

La participation des salariés à une réunion paritaire de négociation, à une réunion préparatoire ou à un groupe de travail paritaire ne peut entraîner une perte de rémunération. En conséquence, le salarié bénéficiera, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien du salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé. Il est entendu que le salarié ne pourra en aucun cas subir un préjudice financier découlant de sa participation à une de ces réunions.

Article 3 — Modalités particulières de fonctionnement dans le cadre des missions de conciliation et d'interprétation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Une commission paritaire de conciliation et d'interprétation est instituée au sein de la CPPNI pour examiner les différends individuels ou collectifs pouvant naître à l'occasion de l'application de la présente convention et qui n'auront pas été réglés sur le plan de l'entreprise.

Cette commission sera composée de :

- un représentant titulaire par organisation syndicale de salariés représentative *signataire* (1) ;
- et d'autant de représentants désignés par l'organisation professionnelle représentative *signataire* (1).

Chacun des titulaires pourra être assisté d'un suppléant qui n'aura pas droit de vote.

L'organisation professionnelle agissant au nom de tous les syndicats représentatifs *signataires* (1), saisie du litige par la partie en cause, convoquera la commission qui devra être réunie dans un délai de 3 semaines, sauf situations exceptionnelles telles que les circonstances sanitaires ou sociales, à partir de la date à laquelle l'organisation professionnelle aura reçu la lettre recommandée lui demandant la réunion de la commission.

La commission devra entendre les parties en cause séparément ou contradictoirement. Une note établie par chaque partie intéressée devra être remise au préalable à la commission. Les parties ont le droit de se faire assister d'un conseil syndical de leur choix.

La commission fera connaître sa décision immédiatement après avoir siégé et, en toute occurrence, dans un délai maximum de 4 jours ouvrables.

Si les propositions faites par la commission sont acceptées par les parties, il est dressé un procès-verbal de conciliation qui devient exécutoire.

Si une des parties intéressées n'approuve pas les propositions soumises, il est dressé un procès-verbal de non-conciliation et chacune des parties reprend sa liberté d'action.

Jusqu'à la décision de la commission paritaire, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation collective de travail ne pourra intervenir.

Lorsque la commission paritaire est réunie en vue d'interpréter le texte de la convention collective, elle dispose d'une alternative :

- si l'avis qu'elle émet est donné à l'unanimité, il a la même valeur que la convention elle-même ;
- si l'unanimité n'est pas obtenue, le procès-verbal expose les divers points de vue exprimés.

Dans l'un ou l'autre cas, l'avis donné est adressé aux organisations signataires de la présente convention.

(1) Le terme « signataire(s) » figurant aux 3e, 4e et 6e alinéas de l'article 3 de l'accord relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. (Arrêté du 6 avril 2022 - art. 1)

Annexe Transmission des conventions et accords d'entreprise

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Conformément au code du travail, la partie la plus diligente transmet à la CPPNI les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre des matières suivantes :

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

Ces conventions et accords sont transmis, après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, à l'adresse numérique ou postale ci-contre : secretariat@unidis.fr ou UNIDIS, 23, rue d'Aumale, 75009 Paris.

Le secrétariat accuse réception des conventions et accords transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la validité de ces conventions et accords.

Par ailleurs, la partie la plus diligente informe les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission.

Accord relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi (Arme ou APLD)

Article 1er — Objet de l'accord

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Le présent accord collectif a pour objet de définir les conditions d'accès des entreprises de la production et de la transformation des papiers cartons, qui n'auraient pas conclu un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, au dispositif spécifique créé par la loi du 17 juin 2020 d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi » (« ARME », également appelée APLD) destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Article 2 — Conditions concrètes de recours à l'arme par les entreprises

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement après consultation (une information et un avis) du comité social et économique.

Ce document précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations du présent accord de branche, en particulier les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi.

Les efforts pouvant être consentis par les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires figureront dans ce document unilatéral. Ces efforts seront proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.

Article 3 — Date de début et durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

La date à partir de laquelle peut être sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre du document rédigé par l'entreprise sur le fondement de cet accord ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan prévu par les textes.

Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif et sous réserve de son homologation par l'administration.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Article 4 — Indemnisation par l'employeur des salariés placés en activité réduite et en cas de rupture du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Selon l'article 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, « le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. »

L'assiette de la rémunération brute du salarié à retenir étant délicate à opérer, notamment parce qu'elle découle de nombreuses jurisprudences, circulaires et décrets éparés, les partenaires sociaux conviennent de rappeler ci-dessous certaines règles essentielles en la matière, sans pouvoir être exhaustif et sous réserve de modification de ces sources.

La base de calcul de l'indemnité horaire est la même que celle de l'indemnité de congés payés versée au salarié au titre du maintien de salaire. Il en résulte, qu'en principe, toutes les sommes perçues en contrepartie du travail du salarié sont à inclure.

En revanche, sont à exclure de cette assiette, toutes les sommes :

- qui ne sont pas délivrées en contrepartie du travail individuel du salarié (ex : prime globale sur l'activité de l'entreprise, sans prise en compte de l'activité du salarié) ;
- rémunérant à la fois le travail et les congés payés (ex : prime de 13e mois, prime de vacances, etc.) ;
- versées au titre d'un risque exceptionnel ;
- présentant le caractère de frais professionnels.

Les signataires rappellent qu'un mécanisme de maintien des garanties de prévoyance collective est prévu par l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et explicité dans une instruction interministérielle du 16 novembre 2020.

Enfin, en cas de licenciement, de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite, l'indemnité de rupture sera calculée à partir du salaire habituel du salarié, c'est-à-dire hors période d'activité réduite, en application des dispositions des conventions collectives papiers et cartons en vigueur sur le sujet.

Article 5 — Indemnisation de l'employeur par l'État

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 6 — Activités et salariés concernés par ce dispositif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Afin d'éviter toute rupture d'égalité, toutes les activités et tous les salariés de la branche, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...), peuvent bénéficier de ce dispositif.

La mise en activité réduite doit s'effectuer en appliquant le principe d'égalité de traitement et celui d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans les rotations des salariés.

Article 7 — Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale et délai de prévenance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

En principe, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale applicable dans l'entreprise.

À titre dérogatoire, cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale. L'entreprise qui désire user de cette dérogation doit, dans le document de demande d'autorisation, décrire la situation particulière dans laquelle elle se trouve.

En cas de rappel dans l'entreprise d'un salarié initialement placé en activité réduite, l'entreprise devra respecter un délai de prévenance de 24 heures minimum hors week-ends et jours fériés. Pour les salariés appelés à travailler les week-ends et jours fériés, ce délai de prévenance sera de 24 heures incluant les week-ends et jours fériés.

Article 8 — Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Le document de demande d'activité réduite élaboré par l'entreprise doit prévoir des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle.

8.1. Engagements en matière d'emploi

Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise. Cependant, l'entreprise peut décider d'un autre niveau d'engagement (unités de production, ateliers, services, équipes, etc.) si elle précise ce niveau dans le document de demande d'activité réduite. (1)

Les salariés ne peuvent être licenciés pour motif économique durant la période pendant laquelle ils sont indemnisés et jusqu'à 1 mois après cette indemnisation.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concerné par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes perçues.

8.2. Engagements en matière de formation professionnelle

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial ...).

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est de 100 % (au lieu de 60 %) pour les salariés placés en activité réduite qui bénéficient d'une action de formation lorsqu'elle est mise en œuvre en accord avec l'employeur. (2)

L'employeur peut solliciter des aides financières pour former les salariés durant cette période. Ainsi, au 1er novembre 2020, l'État prend à sa charge 80 % des coûts pédagogiques de la formation des salariés placés en activité réduite.

De même, sur le fondement de l'accord du 17 avril 2020 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles, l'OPCO2i peut engager des fonds pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Enfin, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations peut également mobiliser son compte personnel formation (CPF). Cette utilisation ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de l'OPCO2i, conformément aux critères et conditions définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation (CPNEF) ou cofinancer elle-même le projet.

(1) Le 1er alinéa de l'article 8.1 de l'accord relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi (Arme ou APLD) est étendu sous réserve du respect des dispositions combinées du I de l'article 1er et de l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

(Arrêté du 6 avril 2022 - art. 1)

(2) Le 2e alinéa de l'article 8.2 de l'accord relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi (Arme ou APLD) est étendu sous réserve du respect des dispositions combinées des articles 7 et 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

(Arrêté du 6 avril 2022 - art. 1)

Article 9 — Modalités d'information des institutions représentatives du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté (une information et un avis) avant la mise en place de ce dispositif spécifique d'activité partielle.

Ensuite, au moins tous les 2 mois, l'employeur informe le comité social et économique sur la mise en œuvre de cette activité réduite. Lors de la consultation (une information et un avis) sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, il est également informé sur la mise en œuvre du compte personnel de formation.

D'autre part, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPNEF et la CPPNI. Dans ce cadre, les signataires demandent à l'administration de pouvoir bénéficier des bilans et documents homologués établis par les établissements et entreprises relevant du champ d'application du présent accord. Ces informations seront adressées aux membres de la CPNEF et de la CPPNI au moins 10 jours avant la réunion. (1)

Si, dans le cadre du suivi de cet accord, les parties signataires jugent nécessaire d'ajuster ses dispositions aux entreprises de moins de 50 salariés, le point sera examiné dans le cadre de la CPPNI de branche.

(1) Le 3e alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

(Arrêté du 6 avril 2022 - art. 1)

Article 10 — Date d'application et durée de l'accord

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Comme l'impose l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, le présent accord à durée déterminée entre en vigueur le premier jour suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et cesse de produire effet lorsque le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi vient à expiration.

Il couvre tous les documents visés en article 2 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative pour

homologation au 30 juin 2022 au plus tard.

Les partenaires sociaux se réuniront pour négocier, notamment sur les conséquences de ces modifications sur le régime conventionnel.

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2022

Confrontés à une situation particulièrement grave et inédite liée à la crise sanitaire et économique consécutive à la pandémie de la « Covid-19 » que connaît la France depuis mars 2020, les partenaires sociaux des industries des papiers et cartons ont manifesté concrètement leur volonté de se mobiliser activement, en concluant, dès le 17 avril 2020, un accord d'application immédiate portant sur les « mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle ». C'est à cette occasion que les partenaires sociaux ont expressément mis en avant leur volonté de mettre en œuvre des solutions construites dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social, notamment pour défendre l'emploi et les compétences.

Dans un contexte général de mutations économiques, commerciales, démographiques... qui nécessite l'adaptation permanente des entreprises pour maintenir leur compétitivité face à la variation de leur activité, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont ainsi rappelé leur attachement à la formation professionnelle en qualité de levier essentiel concourant au maintien et au développement des compétences, et à l'employabilité des salariés. C'est ainsi que les partenaires sociaux, grâce à cet accord du 17 avril 2020, ont souhaité donner la faculté aux entreprises qui font face à de graves difficultés économiques conjoncturelles de solliciter l'OPCO2i afin de financer les coûts des dispositifs de formation spécifiquement mis en œuvre pour les industries des papiers et cartons, et qui visent prioritairement l'évolution des compétences des salariés.

Le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité des industries des papiers et cartons amènent aujourd'hui les partenaires sociaux à renforcer leur mobilisation pour faire face à cette situation inédite, en instituant le dispositif « Activité réduite pour le maintien dans l'emploi » (« ARME », autrement appelé « APLD »). Ils réaffirment ainsi leur volonté de défendre l'emploi et les compétences des salariés, tout en accompagnant les entreprises papetières qui subissent une baisse durable d'activité. Ce diagnostic affiche une situation et des perspectives contrastées en fonction de chaque secteur :

- Industries des cartons, papiers et celluloses :

La production française de papiers et cartons, ainsi que de pâte de cellulose (marchande et intégrée), sur la période allant de janvier à août 2020, est en recul de respectivement 8,2 % et 4,5 % par rapport à la période équivalente de 2019. Plusieurs facteurs sont à l'origine de cette forte diminution.

Le premier facteur explicatif est la baisse de production constatée durant la période couverte par la loi d'urgence sanitaire (23 mars au 10 juillet). Durant cette période, en dépit d'une implication forte des collaborateurs, certaines entreprises ont dû fonctionner avec moins d'équipes, en raison de l'absence de salariés. Le très fort recul de la demande pour certaines sortes papetières (papier journal...) a également conduit à une diminution de la production durant cette période. Enfin, les difficultés d'approvisionnements en papiers et cartons à recycler ont conduit certaines usines à réduire leur activité. Cette situation est elle-même le résultat résultant d'une consommation médiocre des ménages, ainsi que de la faible activité persistante de certains secteurs (hôtellerie/restauration, événementiel...).

L'impact de ces facteurs n'a pas été le même en fonction des familles de produits. La production des papiers à usages graphiques, qui enregistrait déjà une baisse structurelle de son activité, a été touchée de plein fouet par la crise de la « Covid-19 » et par la réduction de capacités de production. Il recule sur les 8 premiers mois 2020 de plus de 28 % par rapport à la même période de 2019. Cette perte de production devrait s'accroître durant les prochains mois, car la crise a joué un rôle d'accélérateur d'une tendance enclenchée depuis déjà plusieurs années. Le secteur des papiers d'emballage et de conditionnement, plus dynamique pendant le pic de l'épidémie de la « Covid-19 », s'essouffle en France, comme en Europe, par suite de la baisse de la consommation privée. Ce secteur recule de 2,5 % en 2020 par rapport au 8 premiers mois 2019 et pourrait finir l'année sur cette tendance. La production des papiers d'hygiène se maintient à des niveaux plus élevés qu'en 2019 (+ 1,3 % par rapport à 2019), la demande de ces sortes de papiers étant restée forte depuis le début de l'année grâce à l'usage de ces produits, qui contribuent pour partie à la lutte contre la pandémie. Ce secteur devrait être le seul à connaître une évolution positive de l'activité en 2020. Enfin, la pâte marchande souffre d'un contexte de forte réduction des cours, consécutif à la faiblesse de la demande mondiale.

Dans ce contexte, les prix de vente des papiers graphiques et des papiers d'emballage sont en recul depuis le début de l'année, en moyenne, de respectivement 7 % et 4 %.

- Industries des cartons ondulés :

Après l'annonce du confinement, même au plus fort de la crise, les outils de production ont continué à tourner, malgré la nécessité d'adapter les modes de fonctionnement aux contraintes sanitaires et celle de jongler avec un taux d'absentéisme parfois important. Face à l'augmentation rapide et très fluctuante de la demande d'emballages dans les secteurs agroalimentaires, de l'hygiène et de la santé, les entreprises ont su réagir rapidement pour adapter leur production et apporter des solutions concrètes et personnalisées à leurs clients. Cette hausse n'a cependant pas été suffisamment importante pour compenser la baisse de la demande des secteurs à l'arrêt, comme l'automobile, l'électronique ou la chimie. Les usines ont fonctionné en moyenne à 90 %, les secteurs de l'agroalimentaire, de la pharmacie et de l'e-commerce continuant de légèrement tirer la demande avec des hausses de 10 à 20 % par rapport à la normale, mais on a constaté à fin avril une baisse totale depuis le début de l'année de plus de 8 % des volumes produits en m2/jour par rapport à 2019.

En sortie de confinement, les niveaux de consommation sont peu à peu revenus à la normale, voire ont été stoppés le temps de consommer les stocks constitués. La demande des secteurs essentiels durant le confinement a chuté et les autres secteurs d'activité ont commencé à reprendre, dans un contexte économique particulièrement difficile. Les entreprises se sont à nouveau réorganisées pour répondre à leurs clients traditionnels. Les niveaux normaux de production ne sont cependant pas revenus à la normale et les entreprises ont maintenant eu à faire face à une baisse d'activité sans précédent depuis de nombreuses années. À fin juin la production en cumul depuis le début de l'année

par rapport à 2019 était de – 8,7 % en m2/jours (– 15 % en mai et – 12 % en juin).

L'été a vu la production se stabiliser à des niveaux équivalents ou légèrement en dessous de 2019 et à fin août 2020, la production en cumul depuis le début de l'année en m2/jours est à – 6,8 %.

- Fabrication d'étiquettes adhésives :

Dès le mois de mars 2020, la demande en produits pharmaceutiques, agroalimentaires, sanitaires et d'hygiène, de même que leur logistique, a été très forte. En revanche, le niveau d'activité des entreprises très spécialisées dans les produits de luxe, l'industrie aéronautique, automobile et à l'export, a été impacté par la « Covid-19 ». Pour le périmètre de ses entreprises adhérentes, l'UNFEA constate en août 2020 une baisse globale de chiffre d'affaires d'environ 1,5 % par rapport au début de l'année 2020.

Les nombreuses mesures organisationnelles et sanitaires qui ont été mises en place dès le début de la crise par les entreprises du secteur leur ont permis, dans le respect impérieux de la santé et de la sécurité des salariés, de continuer à répondre à la demande des clients.

Cette situation actuelle n'augure cependant en rien des difficultés à venir pour le secteur dont le niveau d'activité peut potentiellement subir les conséquences d'une reprise économique particulièrement difficile et incertaine.

- Hygiène :

La crise sanitaire de la « Covid-19 » a mis en exergue le rôle « barrière » des articles d'hygiène à usage unique, qui permettent de contenir efficacement les risques de propagation de ce virus. La forte demande des clients (surconsommation domestique et surstockage de sécurité) de ces produits pendant la crise a nécessité la poursuite de la fabrication de ces produits de première nécessité. Les entreprises du secteur se sont employées à mettre en place les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité sanitaire des salariés, les rassurer alors qu'ils devaient se rendre sur site au moment du confinement et adapter leurs organisations aux nouvelles contraintes. L'activité indispensable des salariés a été reconnue par le ministre de l'économie dans une lettre ouverte.

Dans ce contexte, les salariés du secteur hygiène se sont mobilisés pour assurer la fabrication et l'approvisionnement de ces produits de 1^{re} nécessité, cette implication a permis de limiter les impacts sur le niveau d'activité. Les volumes destinés à la grande distribution ont été élevés pendant le confinement national.

Pour le secteur des ventes hors foyer (bureaux, collectivités, industries, hôpitaux...), la structure de la consommation des articles d'hygiène à usage unique s'est modifiée sous l'impact d'une part des mesures gouvernementales restreignant ou fermant certaines activités hors du domicile (transport, EHPAD, cafés hôtels-restaurants, lieux culturels...) pouvant couper brutalement les besoins sur des catégories spécifiques de produits (ex. gamme table), et d'autre part, de la mise en œuvre des règles sanitaires : réduction de l'activité des bureaux (recours au télétravail), besoins renforcés pour les activités de santé.

Au-delà des volumes d'affaires, la « Covid » a pu empêcher temporairement les forces commerciales et de supports d'accéder aux clients (ex. accès aux magasins...) impactant la charge de travail des intéressés. Ce phénomène est particulièrement sensible dans les circuits hors foyer nécessitant des services associés aux produits (ex. structures médicales, EHPAD...). Des fermetures temporaires de fournisseurs ou de frontières pour raisons sanitaires ont pu aussi également diminuer l'activité et conditionner les capacités de production des entreprises du secteur.

D'un point de vue logistique, il reste de cette période aiguë de crise, des changements de nature de la demande : des demandes clients atypiques en volume ou en type de produits, des demandes de dernières minutes, des « à-coups » dans les commandes...

La période de crise sanitaire actuelle reste pour le secteur des articles d'hygiène à usage fondamentalement marquée par le manque de visibilité sur l'évolution de la situation et par l'incertitude sur les impacts potentiels pour les entreprises et leurs salariés. Aussi, les entreprises doivent avoir accès à tous les outils utiles à la gestion des potentiels pics et des creux d'activités afin de développer l'agilité industrielle et commerciale nécessaire pour répondre aux clients et protéger au mieux les salariés d'un point de vue sanitaire et économique.

C'est dans ce contexte économique inédit aux perspectives incertaines, et contrastées en fonction des secteurs et des entreprises, que les partenaires sociaux encouragent ces dernières à se saisir de ce dispositif d'activité réduite par la voie de la négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe afin que l'accord de branche joue un rôle supplétif, conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations d'ores et déjà ouvertes sur ce thème, qui doivent se poursuivre loyalement. Les parties signataires rappellent également que l'entrée dans ce dispositif et son renouvellement sont subordonnés à l'homologation par l'administration du document élaboré par l'employeur.