

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE CELLULOSES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES**
(OEDTAM)

ACCORD DU 18 JUIN 2010
RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1051227M

PRÉAMBULE

Prenant acte des récentes dispositions législatives et réglementaires, notamment de la loi du 20 août 2008, l'UNIPAS a décidé de dénoncer l'accord professionnel du 27 avril 1999. Il lui est en effet apparu indispensable de proposer des textes conventionnels conformes à l'évolution normative.

Suite à cette dénonciation, les parties signataires sont convenues de définir de nouvelles dispositions conventionnelles sur l'emploi, la durée et l'aménagement du temps de travail afin de permettre une meilleure lecture des textes conventionnels et faciliter leur appropriation par tous les acteurs de l'entreprise.

Elles s'entendent sur des dispositions fondamentales qui constituent un socle conventionnel minimal pour guider les relations individuelles et collectives de travail dans les entreprises en matière de d'aménagement du temps de travail, tout en reconnaissant que ce sujet est, par nature, spécifique à l'activité productive. Dans ces conditions, elles conviennent qu'il ne leur appartient pas, au niveau de la branche, de se prononcer sur l'ensemble des modalités régissant l'aménagement du temps de travail.

Dans cette perspective, elles décident d'analyser et d'intégrer, en les adaptant dans le présent texte, les différentes dispositions des accords suivants :

- protocole d'accord sur la marche continue du 18 juin 1968 ;
- protocole d'accord sur la réduction des horaires de travail ouvriers, employés, agents de maîtrise, dessinateurs, techniciens et assimilés des entreprises de la production des papiers, cartons et celluloses du 30 octobre 1968 ;
- accord national sur la réduction des horaires de travail ouvriers, employés, agents de maîtrise, dessinateurs, techniciens et assimilés des entreprises de la production des papiers, cartons et celluloses du 24 septembre 1971 ;
- accord professionnel de réduction des horaires de travail du 10 décembre 1973 ;
- accord professionnel sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 1^{er} février 1982 ;
- accord professionnel du 27 avril 1999 relatif à l'emploi, la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Les parties signataires considèrent que les échanges paritaires relatifs à l'aménagement du temps de travail constituent une opportunité pour intégrer positivement les problématiques liées à la santé et à la sécurité au travail, ainsi que celles relatives au vieillissement de la population salariée (problématique de l'usure professionnelle visée dans l'accord intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008) et, d'une manière plus générale, à la conciliation entre les intérêts économiques de l'entreprise et les aspirations des salariés quant à leur vie personnelle.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des objectifs visés dans l'accord du 27 avril 1999, tendant à favoriser l'emploi, l'amélioration des conditions de travail et la diminution des emplois précaires.

Conformément à la clause dite de sécurisation introduite par la loi du 20 août 2008, les accords d'entreprise négociés en référence aux anciennes dispositions conventionnelles continuent à s'appliquer et à produire leurs effets sans limitation de durée, de même que la législation antérieure qui leur reste applicable.

CHAPITRE I^{er}

DURÉE DU TRAVAIL

Article 1^{er}

Durée du travail

Conformément à l'article L. 3121-10 du 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 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Afin de tenir compte des spécificités d'organisation de l'entreprise ou du service, tout particulièrement des prises de poste, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut délimiter la semaine civile sur une autre période ⁽¹⁾.

Article 2

Temps de travail effectif

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 entre-

(1) Par exemple la semaine pourra débiter le dimanche à 0 heure et s'achever le samedi à 24 heures.

prises sur la qualification du temps de travail effectif. Elles les invitent à se référer aux articles L. 3121-2 à L. 3121-4 du code du travail.

Article 3

Dispositions minimales concernant les astreintes

Les parties signataires décident d'instaurer un cadre conventionnel applicable aux entreprises recourant aux astreintes en rappelant notamment le principe de l'astreinte, les obligations en matière de repos et en fixant les indemnisations minimales.

La période d'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer 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'attente pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition immédiate de l'employeur, mais pendant lequel il n'est pas totalement libre de vaquer à ses occupations, fait l'objet au minimum d'une compensation financière forfaitaire fixée à 15 € par période de 24 heures comprenant un temps d'astreinte ou 105 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs. Une majoration de 15 € par jour est, en outre, prévue pour les astreintes ayant lieu un jour férié 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.

Les parties signataires rappellent aux entreprises que le temps d'intervention est un temps de travail effectif. 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 reconduite 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 en cause celles éventuellement plus favorables résultant des accords ou usages d'entreprise.

Article 4

Dispositions particulières relatives aux heures d'équivalence pour les personnels de surveillance

Un régime d'équivalence dérogatoire est prévu pour les heures de surveillance de nuit des personnels des établissements de formation. Chacune des périodes de surveillance nocturne en chambre, soit de 22 heures à 6 heures, est décomptée comme 4 heures de travail effectif pour les 8 premières heures.

Article 5

Heures supplémentaires

5.1. 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 1^{er}, 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 à une majoration de salaire de 25 % pour les 8 premières heures, puis à une majoration de salaire de 50 % pour les heures suivantes. Il ne peut être dérogé à cette disposition minimale par un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

5.2. Volume annuel d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont effectuées à l'initiative de l'employeur après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

En outre, entre 130 heures et la limite fixée à l'article D. 3121-14-1, le recours aux heures supplémentaires par l'employeur fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Dans tous les cas, les modalités de recours aux heures supplémentaires donnent lieu, au moins une fois par an, à une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

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.

5.3. Repos compensateurs

5.3.1. 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 une 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.

5.3.2. 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 l'article D. 3121-14-1, ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos fixée à 100 % dans toutes les entreprises quel que soit l'effectif salarié, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

La contrepartie en repos est due dès que sa durée atteint 7 heures ou, si elle est supérieure, une durée équivalente à une 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 6

Durées maximales de travail effectif

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 reconduite 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 continue 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. Les parties signataires conviennent d’une négociation spécifique ultérieure sur le sujet.

CHAPITRE II

CONVENTIONS DE FORFAIT ANNUEL EN HEURES ET EN JOURS

Outre le recours aux conventions de forfait en heures sur la semaine ou le mois prévues 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 1^{er}

Convention de forfait en heures

Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année :

- les cadres 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.

A 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 2

Convention de forfait en jours

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

- les cadres 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 ;
- tous les salariés, 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.

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.

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.

2.1. Nombre de jours travaillés dans l'année

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder, sauf dérogation inscrite au paragraphe 2.2, le plafond légal de 218 jours.

2.2. 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. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce nombre maximal est fixé à 230 jours.

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.

En outre, à l'occasion de l'entretien annuel individuel visé par l'article L. 3121-46 du code du travail organisé à l'initiative de l'employeur, doivent être abordées avec le salarié sa charge de travail, sa rémunération,

l'organisation de son temps de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que la possibilité dont il dispose de remettre en cause, le cas échéant, la convention de forfait qui lui est applicable.

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

En cas d'arrivée, de départ, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de ces 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.

CHAPITRE III

AMÉNAGEMENT ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

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 I^{er}, soit 35 heures.

Les entreprises pourront toutefois, conformément à l'article L. 3122-2 du 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.

Par dérogation à l'article L. 3122-2 du code du travail, 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 1^{er}

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

Indépendamment des dispositifs d'aménagement du temps de travail mis en place dans les entreprises avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent. Un bilan de la période annuelle écoulée est en outre communiqué à ces mêmes instances.

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 2

Limites pour le décompte des heures supplémentaires

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 art. 1^{er} 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent, d'en fixer une.

Article 3

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

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 4

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

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 aux salariés au plus tard 1 mois avant la fin de l'année précédente. Cette présentation indicative fait l'objet, au moins 30 jours calendaires avant la communication aux salariés, d'une consultation du comité d'entreprise, du comité d'établissement le cas échéant, ou, à défaut, des délégués du personnel.

En tout état de cause, un affichage indiquera le nombre de semaines que comporte la période de référence visée à l'article 1^{er} 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 5

Délai de prévenance en cas de changements d'horaire

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 nombre de jours calendaires prévu à l'article L. 3122-2, 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 d'entreprise, le cas échéant du comité d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 6

Lissage du salaire

En cas de variation de la durée du temps de travail sur une période de plusieurs semaines supérieure à 1 mois, le salaire mensuel des salariés fait l'objet d'un lissage afin que ceux-ci puissent percevoir un même salaire d'un mois à l'autre, et ce quel que soit l'horaire réel de travail. Ce lissage est fonction de la rémunération de la durée annuelle du temps de temps de travail retenue par l'entreprise.

Les éventuelles heures supplémentaires considérées comme telles au titre de la semaine sont payées avec le salaire du mois considéré. Il en va de même pour les éléments de rémunération ayant une périodicité autre que mensuelle (13^e mois, prime de vacances...) et les primes indemnisant les sujétions particulières de travail (primes de nuit, indemnités jours fériés et dimanches...).

En cas d'absence indemnisée, l'indemnisation du salarié est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Sauf clause contraire prévu par accord collectif ou au contrat de travail, les salariés embauchés au cours de la période de référence visée à l'article 1^{er} du présent chapitre suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise et bénéficie du lissage de leur rémunération. En fin de période, il est procédé à une régularisation de la rémunération sur la base du temps réel de travail effectué par rapport à la moyenne hebdomadaire retenue pour le lissage de la rémunération.

Le même principe de régularisation est retenu en cas de départ volontaire de l'entreprise, ou de licenciement pour faute du salarié en cours de période.

Article 7

Dispositions spécifiques concernant les absences en raison de la maladie et de l'accident de travail

Les absences en raison de la maladie et de l'accident de travail, survenues au cours du dernier mois de la période de référence annuelle, ne privent pas le salarié du bénéfice des heures supplémentaires effectuées préalablement.

CHAPITRE IV

TEMPS DE REPOS

Le respect des temps de repos constitue une règle fondamentale de la 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 illlicite. Elle peut conduire à ce que la responsabilité civile et/ou pénale de l'entreprise soit engagée.

Article 1^{er}

Repos quotidien

1.1. Principe

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.

1.2. 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 cela dans la limite de 12 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.

Les institutions représentatives du personnel seront informées au moins annuellement du recours aux dérogations au repos quotidien de 11 heures et des catégories de salariés concernés.

Article 2

Repos hebdomadaire

2.1. Principe

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

2.2. 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 d'information de l'inspecteur du travail prévue à l'article R. 3172-6 du code du travail. En outre, les institutions représentatives du personnel seront informées 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 1^{er} du présent chapitre.

Le repos hebdomadaire peut également être réduit à une 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 de 1 journée entière pour 2 réductions de une 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 2 fois au plus par mois, sans que le nombre de ces suspensions dans l'année soit supérieur à 6, selon les dispositions des articles L. 3132-5 et R. 3132-1 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 de l'article L. 3132-5, relatif 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 3

Repos dominical

3.1. Principe

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

3.2. Dérogations

Les entreprises ou établissements industriels relevant du champ d'application du présent accord dans lesquels 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 35 heures consécutives au moins égal au nombre de semaines travaillées et qu'ils bénéficient le plus possible de repos le dimanche.

Article 4

Equipes de suppléance

4.1. 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 entreprises devront avoir recours à la négociation collective d'entreprise ou d'établissement.

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

4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. 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 de 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 due percevoir s'il avait normalement travaillé.

4.5. 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.

4.6. Information des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, sont consultés 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

COMPTE ÉPARGNE-TEMPS. – DISPOSITIONS PROVISOIRES

Les parties signataires, bien que manifestant un intérêt au dispositif de compte épargne-temps, souhaitent reporter leurs discussions afin de tenir compte des dernières évolutions législatives et réglementaires et afin de mieux cerner les contours et les enjeux de la mise en place d'un tel dispositif.

Elles s'accordent à considérer que le principe d'épargne de temps sur la durée peut constituer une opportunité pour permettre de prendre en compte le nécessaire équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Elles rappellent que des discussions paritaires sont en cours sur le sujet.

Elles s'engagent à se rencontrer pour poursuivre la négociation du présent chapitre au plus tard dans le courant de l'année 2011.

La délégation patronale s'engage, d'ici là, à mener des réflexions en vue de propositions concrètes sur les mesures qui permettraient de garantir l'effectivité des droits épargnés dans la durée en tenant compte, le cas échéant, des contextes de mobilité professionnelle.

CHAPITRE VI

SITUATION DES ACCORDS COLLECTIFS ANTÉRIEURS

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.

CHAPITRE VII

APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée dans le champ d'application des conventions collectives :

- OEDTAM de la production des papiers-cartons et celluloses ;
- ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons et celluloses ;
- OEDTAM de la transformation des papiers-cartons et des industries connexes ;
- ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons et pellicules cellulosiques.

Il fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail.

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

En cas de disposition législative ou réglementaire modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il pourra, le cas échéant, être révisé dans le cadre d'une négociation déclenchée à l'initiative d'une des parties par lettre écrite recommandée à l'ensemble des signataires et précisant la motivation tenant à la demande de révision.

Un avenant de cohérence aux conventions collectives toilettant les annexes I « Réduction des horaires » et II « Marche continue » des conventions collectives production et transformation est signé concomitamment.

Fait à Paris, le 18 juin 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIPAS.

Syndicats de salariés :

FIBOPA CFE-CGC ;

FPC FO.

LETTRE D'ENGAGEMENT

La partie patronale s'engage à inclure l'examen des compensations financières des astreintes visées à l'article 3 du chapitre I^{er} de l'accord du 18 juin 2010 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire portant sur les minima conventionnels.

Fait à paris, le 18 juin 2010.

Organisation patronale :

UNIPAS.