

## ACCORD SOCIAL de SUBSTITUTION

Entre la **Société Gascogne Papier**, représentée par Monsieur Dominique COUTIERE, en sa qualité de Président,

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales** représentatives au sein de la société, représentées par :

- Pour la C.F.D.T : M. Frédéric LABERIOTE (Délégué syndical),
- Pour la C.F.E.- C.G.C. : M. Didier LALUQUE (Délégué Syndical),
- Pour la C.G.T : MM. Pascal DUGRAND, Thierry LEBRIS (Délégués Syndicaux).
- Pour la F.O : M. David CIESIELCZYK (Délégué Syndical).

D'autre part ;

Il a été convenu ce qui suit :

## PREAMBULE

La signature le 9 avril 2014 par Gascogne avec ses créanciers bancaires, sociaux et fiscaux et un consortium d'investisseurs structuré au sein de Attis 2 , sous l'égide du Comité Interministériel de Restructuration Industrielle du Protocole de Conciliation a permis de rentrer dans un plan de restructuration financière du Groupe aux enjeux majeurs pour sa survie.

Ce plan comporte à la fois un renforcement de ses fonds propres, une restructuration de la dette et un plan industriel dans toutes ses branches.

Ce plan industriel se traduit depuis cette date par la mise en œuvre d'investissements de retournement et de modifications organisationnelles au sein de chaque entreprise de la Division Emballage, incontournables pour son redressement.

Les difficultés économiques du Groupe, le respect de nos engagements de remboursement vis-à-vis des banques à partir de 2017 et le besoin impérieux d'un second plan d'investissements d'une même ampleur que le précédent à cette échéance ont fait l'objet d'un constat partagé entre Organisations syndicales et Direction à l'issue de nombreuses discussions.

Ce plan ambitieux 2018-2020 nécessitera pour être mis en œuvre des concours bancaires qui ne pourront être obtenus que si certains ratios sont atteints.

La dénonciation des accords collectifs d'entreprise est un corollaire indispensable de ce plan d'investissements dans une logique d'efforts partagés par toutes les parties prenantes.

Direction et Organisations syndicales se sont donc réunies dans le cadre de la dénonciation des accords collectifs avec la volonté de construire un nouveau socle social compatible avec les exigences de retournement du Groupe Gascogne et dans le respect total des dispositions conventionnelles de la Branche Professionnelle.

Le présent accord est ainsi le résultat de ces discussions et vient se substituer intégralement et de plein droit à tous les accords collectifs dénoncés.

Dans le cadre du présent accord, une revoyure est d'ores et déjà prévue à l'échéance du second plan d'investissement, soit à compter du 31.12.2020.

TL

m



## SOMMAIRE

### CHAPITRE I. LA REMUNERATION.

Article 1. La structure de la Rémunération.

Article 2. La nouvelle définition des taux horaires.

Article 3. Les heures supplémentaires.

3.1. Définition, recours et paiement des heures supplémentaires.

3.2 Seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

3.3 Supplément 50%.

3.4 Supplément 100%.

Article 4. Les rappels.

4.1 Le rappel sur un jour de repos.

4.2 L'indemnité de dérangement pour rappel pour changement d'horaire.

Article 5. Les jours fériés.

Article 6. Le Dimanche de Pâques.

Article 7. La fête de Mimizan.

Article 8. La prime de remplacement.

Article 9. La prime de treizième mois.

Article 10. La prime de vacances et le Forfait prime de vacances.

11.1 La prime d'ancienneté cadres.

11.2 La prime d'ancienneté non-cadres.

Article 12. La prime spéciale pour travaux pénibles et insalubres.

Article 13. La prime d'habillage des machines.

Article 14. La carence maladie.

Article 15. Les IJSS.

Article 16. Les médailles du travail.

Article 17. Tickets-restaurant et Panier de jour.

Article 18. La prime pour évènements familiaux.

Article 19. La subvention du Comité d'entreprise.

Article 20. L'indemnité de transport.

Article 21. Cotisations de retraite supplémentaire.

Article 22. Cotisations patronales en complémentaire santé.

Article 23. Garanties des ressources en cas de maladie et accidents.

Article 24. La prime de polyvalence.

## CHAPITRE II. LE TRAVAIL DE NUIT.

Introduction. Objet et champ d'application.

Article 1. Définition du Travail de nuit et reconnaissance de la qualité de travailleur de nuit.

1.1 Définitions du travail de nuit.

1.2 Définition du travailleur de nuit.

Article 2. Durée du travail des travailleurs de nuit.

2.1 Durées maximales du travail.

2.2 Modalités de dérogations

Article 3. Les contreparties au travail de nuit.

3.1 Repos compensateur des travailleurs de nuit.

3.1.1 Modalités d'acquisition du repos compensateur de nuit.

3.1.1.1 Principe d'acquisition du repos compensateur et période de référence.

3.1.1.2 Acquisition du repos compensateur de nuit.

3.1.1.3 Suivi du travail de nuit.

3.1.2 Modalités de prise du repos compensateur de nuit.

3.1.3 Information des salariés.

3.1.4 Incidence des absences sur l'acquisition des jours de repos compensateur de nuit.

3.2 Contrepartie sous forme de majoration de salaire pour le travail de nuit.

Article 4. Les garanties attribuées aux travailleurs de nuit.

4.1 Des garanties sur le passage de l'affectation d'un travailleur de nuit à un poste de jour.

4.1.1 Garanties résultant d'obligations familiales impérieuses.

4.1.2 Garanties visant l'articulation de la vie professionnelle et des responsabilités sociales.

4.2 Des garanties sur le passage d'un poste de jour à un poste de nuit.

4.3. Une surveillance médicale renforcée.

4.4 Protection spécifique pour les femmes enceintes.

4.5 Mesures destinées à favoriser l'accès à la formation professionnelle.

Article 5. Organisation des temps de pause.

Article 6. Le forfait nuits.

TL

m

DP



Article 7. Autres nuisances : Le travail du Dimanche.

7.1 Les contreparties au travail du dimanche.

7.2 Les Forfaits dimanche.

CHAPITRE III. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.

Article 1. Régime Journée.

Article 2. Régime 2X8C (Façonnage, Bois et Environnement).

Article 3. Régime 5X8C.

Article 4. Durée du travail des Cadres.

4.1. Champ d'application.

4.1.1 Cadres-Dirigeants.

4.1.2 Cadres non-dirigeants.

4.2 Durée du travail- Forfait jours sur l'année.

4.3 Mesures et contrôles.

4.4 Caractéristiques du Forfait-jours et modalités de suivi.

Article 5. Acquisition de jours RTT.

5.1 Période de prise et d'acquisition.

5.2 Acquisition lors des absences.

Article 6. Contribution égalitaire de l'ensemble des salariés.

Article 7. Le temps d'habillage et de déshabillage.

Article 8. Le temps de pause.

Article 9. Les Astreintes.

Article 10. Les Congés payés.

10.1 Le Droit à Congés payés légaux.

10.2 La prise des congés payés.

10.3 Les jours dits de fractionnement.

10.4 L'acquisition de congés payés pendant la maladie.

10.5 Base de calcul de l'indemnité de congés payés dite « Avantage congé ».

10.6 Les congés d'ancienneté.

Article 11. Les Congés mère de famille.

Article 12. La Journée de solidarité.

Article 13. Le Compte épargne-temps.

TL

m

DP

## CHAPITRE IV. DISPOSITIONS GENERALES.

### Article 1. Durée- Révision- Dénonciation.

#### 1.1 Durée.

#### 1.2 Révision.

#### 1.3 Dénonciation.

### Article 2. Date d'effet et de publicité.

TL

m

DP

## CHAPITRE I. LA REMUNERATION.

### Article 1. La structure de la Rémunération.

La proposition faite par les partenaires sociaux d'intégrer le complément de salaire dans le salaire de base a été retenue à coût identique, c'est-à-dire en prenant en compte l'intégration de son impact sur l'ensemble des éléments variables de la rémunération.

Cette intégration a été actée à condition qu'elle n'impacte pas notamment :

- Le mode de calcul de l'ancienneté.
- Le mode de calcul de la nouvelle « prime de présence ».

De plus, et en contrepartie, les majorations Dimanche et Nuit voient leur taux baisser comme suit, ce qui en pratique n'a aucun impact sur le montant réel de l'indemnisation :

- Majoration Dimanche = THB \* 69,85%.
- Majoration nuit = THB \* 20,08%.

### Article 2. La nouvelle définition des taux horaires.

L'engagement de la Direction d'accepter l'intégration du complément de salaire dans le salaire de base sans impact sur la masse salariale, impose la mise en place des différents taux horaires suivants :

- THB = salaire de base\* / horaire contractuel.
- THT = salaire de base\* + Ancienneté / horaire contractuel.
- TH Cplt = complément de salaire neutralisé/ horaire contractuel.

(\*salaire de base = nouveau salaire de base c'est-à-dire complément de salaire actuel inclus).

### Article 3. Les heures supplémentaires.

#### 3.1. Définition, recours et paiement des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail exclusivement à la demande de l'Employeur. Ces heures sont réalisées dans la continuité de l'horaire normal notamment pour terminer des travaux engagés, assurer la continuité du service...etc.

Les heures supplémentaires seront rémunérées sur la base du THB, de la manière suivante :

- 25% pour les huit premières heures supplémentaires.
- 50% pour les heures supplémentaires suivantes.

Le recours aux heures supplémentaires (dans la limite du contingent) sera imposé par la Direction après information préalable du Comité d'entreprise sauf si des volontaires se proposent.

TL  
m

DP

Ainsi, sauf volontariat et cas exceptionnel (commande imprévue, urgente, travaux urgents...) un délai de prévenance de 7 jours devra être respecté par la Direction pour informer les salariés concernés. Cette information se fera par voie d'affichage au sein de l'entreprise.

Pour les heures réalisées au-delà du contingent, conformément aux dispositions conventionnelles, l'employeur consultera le Comité d'entreprise pour avis préalable lorsqu'il envisage d'imposer aux salariés un dépassement du contingent annuel.

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.

### 3.2 Seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Tout régime confondu (journée, 2x8C, 5x8C,...) les heures supplémentaires se déclencheront à la journée.

Elles seront comptabilisées sur la semaine allant du lundi 0h au vendredi 24h pour les journaliers et selon le cycle pour les factionnaires.

### 3.3 Supplément 50%.

Le « supplément 50% » attribué aujourd'hui lorsqu'un salarié est amené à travailler entre 12h30 et 13h30 est supprimé et non remplacé.

Les heures effectuées sur ce créneau horaire à la demande de la hiérarchie sont comptabilisées et donc susceptibles de générer, le cas échéant des heures supplémentaires.

### 3.4 Supplément 100%.

Actuellement, lorsqu'un salarié non-cadre est rappelé à l'usine alors qu'il est en congés, il bénéficie, en plus de la récupération du jour de congé perdu, d'un « supplément 100% » égal à :

- Nombre d'heures \* (THB\*100%).

Ce dispositif est supprimé et il sera fait application des dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de dérangement (cf : article 4.2 du présent chapitre). Néanmoins, la récupération du jour de congé demeure.

## Article 4. Les rappels.

### 4.1 Le rappel sur un jour de repos.

Lorsqu'il est demandé (par anticipation) au personnel non-cadre de revenir à l'usine sur un jour de repos, celui-ci bénéficie d'une majoration financière qui se calcule de la façon suivante :

- Nombre d'heures \* (THB\*150%).

Pour les factionnaires, lorsqu'il sera demandé de revenir 2 jours consécutifs dans la même équipe sur des jours de repos, le second jour est rémunéré comme suit :



Pour les factionnaires, lorsqu'il sera demandé de revenir 2 jours consécutifs dans la même équipe sur des jours de repos, le second jour est rémunéré comme suit :

- Nombres d'heures\* THT.

Il est précisé que lorsque le jour de repos tombe un jour férié et que le salarié est rappelé à l'usine, il sera fait application des seules dispositions relatives au paiement des jours fériés (Cf : Article 5 du présent Chapitre).

Ce nouveau mode de calcul vient remplacer le paiement du « rappel 100% » tel qu'il existe aujourd'hui. Il est également précisé que l'attribution de cette indemnisation se déclenchera uniquement sur demande de la Direction.

A cette majoration, viendra s'ajouter l'indemnité de dérangement si le salarié est rappelé en dehors de ses heures normales de travail (cf : article 4.2 du présent chapitre).

#### 4.2 L'indemnité de dérangement pour rappel pour changement d'horaire.

Le personnel non-cadre rappelé chez lui en dehors de ses heures normales de travail, se verra attribuer, par dérogation aux dispositions conventionnelles, une indemnité forfaitaire égale à :

- 2\* (THB - TH Cplt) s'il est rappelé en journée.
- 3 \* (THB - TH Cplt) s'il est rappelé de nuit (entre 20h et 4h).

#### Article 5. Les jours fériés.

##### Les jours fériés légaux (sauf 1<sup>er</sup> mai).

Le travail des jours fériés s'entend du travail réalisé les jours fériés légaux à l'exception du 1<sup>er</sup> mai. La majoration d'un jour férié travaillé ou intégré dans le roulement en cas de congés payés se fera telle qu'elle existe aujourd'hui à savoir :

- Nombre d'heures \* (THT + Majoration dimanche).

##### 1<sup>er</sup> mai.

Le 1<sup>er</sup> mai travaillé ou intégré dans le roulement en cas de congés payés, donnera lieu à la majoration suivante :

- Nombre d'heures \* [THT+ (THB - TH Cplt)]

Pour les factionnaires, viendra s'ajouter une « prime 1<sup>er</sup> mai » d'un montant versé comme suit, que le 1<sup>er</sup> mai soit ou non travaillé :

- 8 THT versés en mai.
- 8 THT versés en juin.

Il est précisé que la notion de « volontariat 1<sup>er</sup> mai » est supprimée.

TL  
m

~~DP~~  
DP



La faction de nuit du 24/12 et du 31/12.

Les parties conviennent que les heures réalisées pendant la faction de nuit (de 20h à 4h) du 24 décembre et celle du 31 décembre seront rémunérées comme un jour férié (cf : Premier alinéa du présent article).

Article 6. Le Dimanche de Pâques.

Pour les factionnaires, le dimanche de Pâques, lorsqu'il sera travaillé, sera rémunéré avec une majoration dimanche supplémentaire.

Article 7. La fête de Mimizan.

Pour les factionnaires, le paiement du vendredi de la fête de Mimizan, lorsqu'il sera travaillé, sera rémunéré avec une majoration Dimanche.

Pour le personnel en journée (cadre et non cadre), il leur sera possible soit de le travailler, soit de poser un jour de repos sur ce jour-là.

Article 8. La prime de remplacement.

Lors des remplacements, il sera fait application des dispositions suivantes :

a. Lorsqu'un ouvrier est amené à remplacer un autre ouvrier ayant ou pas un poste différent et de coefficient supérieur au sien, il percevra, dès le premier jour de remplacement et pendant toute la durée de ce dernier, une indemnité appelée « prime de remplacement » ( qui vient remplacer l'actuel » supplément polyvalence ») dont le montant sera égal au différentiel du THB des coefficients grille interne des deux postes.

⇒ Le calcul sera le suivant : Nombres d'heures travaillées\* (Différence de THB entre les coefficients grille) \* (Taux ancienneté + Taux nuisances).

[NB : Le taux nuisances intégré est celui dont bénéficie le salarié remplaçant. Il va de même pour le taux ancienneté].

b. Lorsqu'un ouvrier, employé est amené à remplacer un technicien, il percevra une indemnité qui prendra la forme d'un forfait appelé « forfait remplacement » et proratisé par le nombre d'heures travaillées.

Le paiement du forfait se déclenchera dès la première heure de remplacement.

- Forfait = 288,94€ pour l'horaire mensuel contractuel.
- La formule de calcul sera donc la suivante : (Forfait /Horaire mensuel contractuel)\* Nombre d'heures de remplacement effectuées.

Dans ce cas, viendra s'ajouter la « prime de remplacement » susvisée dans la limite du coefficient 185.

c. Lorsqu'un ouvrier, employé est amené à remplacer un agent de maîtrise, il percevra une indemnité qui prendra la forme d'un forfait appelé « forfait remplacement » et proratisé par le nombre d'heures travaillées.

Le paiement du forfait se déclenchera dès la première heure de remplacement.

- Forfait = 335,04€ pour l'horaire mensuel contractuel.
- La formule de calcul sera donc la suivante :  $(\text{Forfait} / \text{Horaire mensuel contractuel}) * \text{Nombre d'heures de remplacement effectuées}$ .

Dans ce cas, viendra s'ajouter la « prime de remplacement » susvisée dans la limite du coefficient 185.

d. Lorsqu'un technicien est amené à remplacer un agent de maîtrise, il percevra une indemnité qui prendra la forme d'un forfait appelé « forfait remplacement » et proratisé par le nombre d'heures travaillées.

Le paiement du forfait se déclenchera dès la première heure de remplacement.

- Forfait = 206,84€ pour l'horaire mensuel contractuel.
- La formule de calcul sera donc la suivante :  $(\text{Forfait} / \text{Horaire mensuel contractuel}) * \text{Nombre d'heures de remplacement effectuées}$ .

e. Lorsqu'un agent de maîtrise est amené à remplacer un cadre, il percevra une indemnité qui prendra la forme d'un forfait appelé « forfait remplacement » et proratisé par le nombre de jours travaillés.

Le paiement du forfait se déclenchera dès la première heure de remplacement.

- Forfait: 257,65€ pour l'horaire mensuel contractuel.
- La formule de calcul sera donc la suivante :  $(\text{Forfait} / \text{Horaire mensuel contractuel}) * \text{Nombre d'heures de remplacement effectuées}$ .

#### Article 9. La prime de treizième mois.

Il est convenu que la prime de treizième mois telle qu'elle existe aujourd'hui au sein de l'entreprise sera maintenue pour tous les salariés non-cadres qu'ils aient été embauchés avant ou après la date de dénonciation des accords collectifs.

Un point sera fait pour les salariés embauchés postérieurement à la dénonciation des accords afin de recalculer, le cas échéant, leur rémunération mensuelle.

Pour rappel, cette prime de treizième mois est versée au mois de décembre de l'année N avec application du prorata du temps de présence:

- Pour les salariés présents du 01/01 N au 31/12N, payé en décembre N : (salaire de base + ancienneté + forfaits nuisances + indemnité de transport).

Article 10. La prime de vacances et le Forfait prime de vacances.

L'actuelle prime de vacances et le forfait prime de vacances tels qu'ils existent aujourd'hui et mentionnés dans les contrats de travail en application des accords collectifs dénoncés sont supprimés et remplacés en « prime de présence » dont le but est de lutter contre l'absentéisme.

Le principe de cette prime est le suivant :

- Pour les salariés non-cadres effectivement présents dans l'entreprise du 01/06 N-1 au 31/05 N bénéficieront d'une prime égale à  $\frac{1}{2}$  mois de salaire de base (hors complément de salaire actuel) + 92.43€ versés en juin N.

- Pour les salariés cadres effectivement présents dans l'entreprise du 01/06 N-1 au 31/05 N bénéficieront d'une prime égale à + 92.43€ versée en juin N.

L'attribution de cette prime se fera néanmoins selon deux modalités :

- 50% du montant restera fixe.
- 50% variable selon le temps de présence effectif du salarié au cours de l'année de référence.

Seront ainsi déduites les absences de toute nature qu'elles soient liées au travail ou pas et notamment les absences non assimilées par la loi à du temps de travail effectif, ainsi que les absences consécutives à un accident du travail et/ou une maladie professionnelle, un accident de trajet, la maladie...

En revanche, ne seront pas déduites, les absences liées :

- aux congés payés, aux jours RTT,
- aux affections de longue durée telles que définies par le Code de la sécurité sociale sous réserve d'en justifier (à ce jour, liste de 30 maladies),
- au congé maternité, congé paternité, congé d'adoption,
- au mi-temps thérapeutique.

Il est par ailleurs précisé, que les sommes déduites au titre des absences susvisées seront ensuite redistribuées entre les salariés effectivement présents de chaque catégorie concernée (cadres ou non-cadres) au cours de l'année de référence c'est-à-dire ceux ne justifiant d'aucune de ces absences. Cette redistribution se fera par abondement de leur prime respective.



**Article 11. La prime d'ancienneté.**

**11.1 La prime d'ancienneté cadres.**

Il est convenu que la prime d'ancienneté Cadres telle qu'appliquée aujourd'hui au sein de l'entreprise est supprimée et non remplacée.

Elle demeure néanmoins un avantage individuel acquis dont bénéficiaient, au titre des accords collectifs d'entreprise dénoncés, les seuls salariés engagés dans l'entreprise avant la date de dénonciation de ces accords (la date de dépôt de la dénonciation auprès du DIRECCTE à savoir, le 11 mai 2015 pour Gascogne Papier).

En pratique, l'avantage acquis résultant du bénéfice de la prime d'ancienneté sera limité au dernier pourcentage acquis jusqu'à ce que les accords dénoncés cessent de produire leurs effets, à savoir le 10 août 2016 et ne variera plus.

**11.2 La prime d'ancienneté non-cadres.**

La prime d'ancienneté au bénéfice des salariés non-cadres est maintenue mais dans des conditions différentes.

Il est décidé que le calcul de la prime d'ancienneté se fera par application des pourcentages conventionnels fixés par le tableau ci-dessous :

Ancienneté	Pourcentage
Après 3 ans	3%
Après 6 ans	6%
Après 9 ans	9%
Après 12 ans	12%
Après 15 ans	15%

Ces pourcentages seront néanmoins calculés sur une base de référence mensuelle correspondant au salaire de base (hors complément de salaire actuel), plus favorable que celle prévue conventionnellement.

Par ailleurs, la population non-cadre embauchée avant la dénonciation des accords et ayant acquis à l'expiration du délai de survie de ces accords collectifs un pourcentage supérieur à 15%, le conservera au titre des avantages individuels acquis. A compter du 11 août 2016, le pourcentage acquis sera figé et ne variera plus.

TL

m

DP

Article 12. La prime spéciale pour travaux pénibles et insalubres.

Après consultation du CHSCT, une liste des travaux considérés comme étant pénibles et insalubres sera fixée et une indemnité d'un montant de 0.68€ par heure de travail « pénible » sera attribuée.

Il est précisé que le montant de cette prime suivra l'évolution des éventuelles augmentations générales.

Article 13. La prime d'habillement des machines.

Le principe ainsi que les modalités de la prime restent à l'identique et une discussion pourra être ré-ouverte le cas échéant ultérieurement sur ce sujet.

Article 14. La carence maladie.

La volonté de réduire l'absentéisme a fait l'objet d'un consensus unanime lors des discussions entre Direction et Délégations syndicales.

C'est pourquoi, la Direction a décidé d'instaurer un délai de carence en cas de maladie selon les règles conventionnelles.

Article 15. Les IJSS.

L'usage consistant à prendre en charge par l'employeur la CSG-CRDS lors des absences indemnisées par la Sécurité sociale est supprimé à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2016.

Article 16. Les médailles du travail.

Le dispositif relatif aux médailles du travail tel qu'il existe aujourd'hui est supprimé.

Il sera, en substitution, fait application des règles conventionnelles au choix du salarié des modalités suivantes, après 10 ans de présence dans l'entreprise:

- un jour de congé exceptionnel
- ou le paiement d'une journée de travail basé sur le salaire de base.

Article 17. Tickets-restaurant et Panier de jour.

Les salariés travaillant en régime « journée » pourront, s'ils le souhaitent, se voir attribuer 16 tickets restaurants par mois sur 11 mois dans l'année d'une valeur faciale de 6€.

La participation patronale est fixée à 60%, soit 3.60€ par ticket acheté.

TL  
m

DP



Toute journée d'absence (à l'exclusion des absences pour congés payés et RTT) au-delà de 6 jours d'absence dans la période de décompte (du 16 du mois au 15 du mois suivant) donne lieu à déduction d'un ticket.

Les salariés concernés pourront néanmoins opter entre les tickets- restaurants (versés selon les modalités précisées dans le précédent alinéa) et le versement d'un panier de jour d'un montant égale à 1.89€ bruts par jour travaillé.

Ce panier de jour ne sera pas versé en cas d'absence, quel qu'en soit le motif : congés, arrêt de travail, JRTT...

Le choix entre l'option tickets-restaurants et panier de jour devra être fait pour toute la durée de l'année civile et les salariés désirant changer d'option au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N+1 devront en informer le service de la DRH au plus tard le 15 décembre de l'année N.

#### Article 18. La prime pour évènements familiaux.

L'actuelle prime pour évènements familiaux (notamment les naissances, mariages etc...) est supprimée et non remplacée.

#### Article 19. La subvention du Comité d'entreprise.

La subvention du Comité d'entreprise qui s'élève aujourd'hui à 1,275 % est réduite à 1,07% pour le budget « œuvres sociales » à la demande des partenaires sociaux.

#### Article 20. L'indemnité de transport.

L'indemnité de transport mensuelle d'un montant forfaitaire de 3.51€ attribuée aux salariés non-cadres est maintenue.

#### Article 21. Cotisations de retraite supplémentaire.

Les taux actuels sont maintenus en l'état, soit :

- Pour les ouvriers, employés et techniciens :
  - Tranche 1 : 10%.
  - Tranche 2 : 20,25%
- Pour les agents de maîtrise et Cadres :
  - Tranche A : 10%.
  - Tranche B : 20,55%.

#### Article 22. Cotisations patronales en complémentaire santé.

La répartition et l'écart des cotisations patronales en complémentaire santé par catégories est maintenue.

TL  
n

DP

Article 23. Garanties des ressources en cas de maladie et accidents.

L'ensemble de la population salariée bénéficie de la subrogation en cas de maladie ou accident. Après un an de présence continue au sein de l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, les appointements sont rémunérés selon les modalités suivantes :

Indemnisation de la maladie.

Ancienneté	100% du salaire net	75% du salaire brut	0%
Moins d'un an	0	0	IJ sécurité sociale
De 1 à 4 ans.	2 mois $\frac{1}{2}$ = 75 jours	3 mois $\frac{1}{2}$ = 105 jours	
De 5 à 9 ans.	3 mois = 90 jours	3 mois = 90 jours	
De 10 à 14 ans.	3 mois $\frac{1}{2}$ = 105 jours	2 mois $\frac{1}{2}$ = 75 jours	
De 15 à 19 ans.	4 mois = 120 jours	2 mois = 60 jours	
De 20 à 24 ans.	5 mois = 150 jours	1 mois = 30 jours	
De 25 à 29 ans	6 mois = 180 jours	0	
30 ans et plus	6 mois $\frac{1}{2}$ = 195 jours	0	

Indemnisation en cas d'accidents du travail.

Ancienneté	100% du salaire net	0%
Moins d'un an	0	IJ sécurité sociale
De 1 à 4 ans.	2 mois $\frac{1}{2}$ = 75 jours	
De 5 à 9 ans.	3 mois = 90 jours	
De 10 à 14 ans.	3 mois $\frac{1}{2}$ = 105 jours	
De 15 à 19 ans.	4 mois = 120 jours	
De 20 à 24 ans.	5 mois = 150 jours	
De 25 à 29 ans	6 mois = 180 jours	
30 ans et plus	6 mois $\frac{1}{2}$ = 195 jours	

A l'issue de la période de maintien de salaire par l'entreprise telle que décrite dans les tableaux susvisés, il sera fait application des dispositifs de Protection sociale prévoyance/santé conformément à l'Accord Groupe relatif à la prévoyance et frais de santé.

Article 24. La prime de polyvalence.

A titre exceptionnel et dérogatoire, les dispositions actuelles relatives à la prime de polyvalence sont maintenues jusqu'au 31.07.2017.

Pendant cette période, un point sera fait sur l'ensemble des cas prévus par l'accord dénoncé entraînant le cas échéant, l'attribution et/ou la suppression de la prime de polyvalence.

Une discussion sur la polyvalence au sein de Gascogne Papier sera engagée avant le 1<sup>er</sup> semestre 2017.

TC

m



## CHAPITRE II. LE TRAVAIL DE NUIT.

La société Gascogne Papier est amenée, pour des raisons inhérentes à son activité, à recourir au travail de nuit. En effet, le mode d'organisation du travail développé dans l'entreprise fait que la majorité des salariés est occupée en équipes successives sur les mêmes postes de travail selon un rythme qui peut être de type continu ou discontinu.

### Introduction. Objet et champ d'application.

A défaut d'accord de branche précisant les modalités du recours au travail de nuit, la direction et les organisations syndicales de Gascogne Papier ont convenu le présent chapitre d'application directe visant à fixer les principes du recours au travail de nuit et en précisant notamment :

- les justifications du recours au travail de nuit ;
- les conditions de mise en place du travail de nuit et son extension à de nouvelles catégories de salariés ;
- le bénéfice d'un repos compensateur pour les travailleurs de nuit, ses modalités d'acquisition et de prise ;
- les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;
- les mesures permettant de faciliter l'activité nocturne avec les responsabilités sociales et familiales ;
- l'organisation du temps de pause.

Le présent chapitre a vocation à s'appliquer à l'ensemble de l'entreprise et ce directement :

- à l'ensemble des salariés ayant déjà recours au travail de nuit
- à de nouvelles catégories de salariés susceptibles un jour d'être affectées à des postes impliquant le travail de nuit.

Ce chapitre concerne l'ensemble des salariés de Gascogne Papier :

- Ayant un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD).
- Le personnel en contrat d'alternance (apprentissage, qualification, adaptation) sous réserve des exclusions prévues par des dispositions légales ou réglementaires.
- Les salariés intérimaires bénéficieront de la même manière des dispositions contenues dans le présent chapitre.



**Article 1. Définition du Travail de nuit et reconnaissance de la qualité de travailleur de nuit.**

**1.1 Définitions du travail de nuit.**

Au regard des caractéristiques particulières de l'activité de Gascogne Papier, les parties signataires ont convenu de retenir comme plage horaire encadrant le travail de nuit, la période suivante : 20 heures - 4 heures.

**1.2 Définition du travailleur de nuit.**

Conformément aux dispositions légales, le travailleur de nuit est défini comme étant un salarié accomplissant au cours d'une période de référence un nombre minimal d'heures de travail de nuit.

Les parties conviennent donc par le présent accord de définir le travailleur de nuit habituel comme tout salarié qui accomplit :

- soit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif quotidien;
- soit, sur une période de douze mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif sur la période définie au 1.1.

Compte tenu des spécificités de l'organisation du travail de Gascogne Papier, il apparaît que l'ensemble des salariés travaillant en régime continu ont la qualité de travailleur de nuit.

Une régularisation sera effectuée a posteriori dès lors qu'il sera constaté qu'un salarié remplit les conditions pour être qualifié de travailleur de nuit.

Il est rappelé que les salariés concernés doivent être âgés d'au moins 18 ans.

**Article 2. Durée du travail des travailleurs de nuit.**

**2.1 Durées maximales du travail.**

En dehors des dérogations prévues par la loi, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives sur la période de travail effectuée par le travailleur de nuit compris, pour tout ou partie, sur la période de référence du travail de nuit telle que définie à l'article 1.1.

**2.2 Modalités de dérogations**

TL  
m

~~DP~~  
DP



En cas d'événements exceptionnels, il pourra être dérogé aux durées maximales dans le respect des dispositions relatives aux dérogations au temps de repos quotidien prévues par la convention collective.

### Article 3. Les contreparties au travail de nuit.

Les contraintes du travail de nuit génèrent deux types de contreparties qui se déclinent :

- pour le salarié considéré comme travailleur de nuit sous forme de repos compensateur de nuit.
- pour l'ensemble des salariés concernés par le travail de nuit sous forme de majoration de salaire.

#### 3.1 Repos compensateur des travailleurs de nuit.

##### 3.1.1 Modalités d'acquisition du repos compensateur de nuit.

En contrepartie du travail de nuit, les salariés non-cadres ayant la qualité de travailleurs de nuit telle que définie à l'article 1.2 ci-dessus, bénéficieront d'un repos compensateur spécifique dont les modalités d'attribution et de prise sont définies ci-après.

###### 3.1.1.1 Principe d'acquisition du repos compensateur et période de référence.

Tout salarié travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur payé dit « **repos compensateur de nuit** » attribué sous réserve d'avoir réalisé un nombre minimal d'heures de nuit au cours d'une période de référence.

Les parties ont convenu de retenir l'année civile comme période de référence.

###### 3.1.1.2 Acquisition du repos compensateur de nuit.

L'acquisition du repos compensateur de nuit varie en fonction du nombre d'heures de nuit effectivement travaillées au cours de la période de référence fixée ci-dessus. Pour la détermination de ce repos compensateur, l'assiette prise en compte correspond au temps de travail effectif compris entre 20 heures et 4 heures.

Ce repos sera calculé sur la base de 3% des heures de nuit effectives réalisées par an et par salarié et arrondi :

- à l'entier inférieur si le chiffre après la virgule est strictement inférieur à 5,
- à l'entier supérieur si le chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5.

Le nombre de jours attribués au titre du « repos compensateur de nuit » sera exprimé en jours ouvrés.

###### 3.1.1.3 Suivi du travail de nuit.

TL

W



Il sera tenu pour chaque salarié, qu'il soit ou non travailleur de nuit du fait de son horaire de travail habituel, un compteur individuel faisant apparaître, pour chaque période de paie, le cumul des heures de nuit effectuées depuis le début de l'année civile.

Ce suivi aura pour objet :

- de déterminer le nombre d'heures de nuit effectivement travaillées afin de permettre l'octroi du nombre de jours de repos compensateur dont le salarié bénéficiera ;
- d'effectuer une régularisation à l'issue de l'exercice civil (ou en cours de période) afin, le cas échéant, d'attribuer la qualité de travailleur de nuit aux salariés qui entreraient dans la définition légale et réglementaire.

Dans cette hypothèse, les salariés concernés bénéficieront du droit à repos compensateur selon les conditions fixées ci-dessus.

### 3.1.2 Modalités de prise du repos compensateur de nuit.

Afin de permettre aux salariés de bénéficier du repos compensateur acquis à l'issue de la période de référence, un arrêté de compteur sera opéré annuellement (au 31/12).

La date effective de prise du repos compensateur de nuit sera arrêtée après accord de la hiérarchie sur la demande du salarié.

### 3.1.3 Information des salariés.

Une information individuelle figurant au bulletin de salaire du mois de décembre est faite au salarié. Le bulletin de paie fera apparaître la durée du « repos compensateur de nuit » portée à son crédit.

### 3.1.4 Incidence des absences sur l'acquisition des jours de repos compensateur de nuit.

Le compteur de repos compensateur de nuit est alimenté par les heures de travail effectivement réalisées. En conséquence, les absences intervenues pendant la plage horaire de nuit n'ouvrent pas droit à l'acquisition du repos compensateur de nuit.

Les salariés entrés ou sortis de l'entreprise bénéficieront du droit au repos compensateur sous réserve de remplir les conditions d'acquisition définies ci-dessus.

### 3.2 Contrepartie sous forme de majoration de salaire pour le travail de nuit.

Tout salarié qu'il soit ou non travailleur de nuit du fait de son horaire de travail habituel, occupé au cours de la plage horaire définie à l'article 1.1 du présent chapitre, bénéficiera d'une majoration de son taux horaire de base (THB) à hauteur de 20.08%.

Un panier de nuit, dont le montant est fixé à 6.30€ nets, lui est également attribué.

TL  
m



Dans l'hypothèse où il sera demandé par la Direction au collaborateur de basculer ponctuellement sur un horaire de jour alors qu'il était de nuit, la majoration du travail de nuit susvisée lui sera maintenue.

#### Article 4. Les garanties attribuées aux travailleurs de nuit.

Gascogne Papier organisera les horaires des salariés « travailleurs de nuit » avec une attention particulière, en prenant les dispositions nécessaires pour faciliter l'articulation de leur activité professionnelle avec leur responsabilité familiales et/ou sociales.

#### 4.1 Des garanties sur le passage de l'affectation d'un travailleur de nuit à un poste de jour.

##### 4.1.1 Garanties résultant d'obligations familiales impérieuses.

Le salarié travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour au sein de l'entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La demande du salarié, justifiée par le fait que le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante), sera traitée prioritairement afin de lui permettre de poursuivre son activité sur un poste équivalent de jour.

##### 4.1.2 Garanties visant l'articulation de la vie professionnelle et des responsabilités sociales.

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de permettre aux salariés travailleurs de nuit exerçant des activités emportant une responsabilité sociale (conseiller prud'homal, conseiller du salarié...etc) d'assurer leurs engagements.

#### 4.2 Des garanties sur le passage d'un poste de jour à un poste de nuit.

L'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé à un poste de jour, est soumise à son accord express.

En cas de modification collective de l'organisation du travail entraînant une activité de nuit, les salariés justifiant d'une situation familiale impérieuse pourront refuser le passage à un horaire de nuit.

Le salarié occupant un poste de jour qui souhaite reprendre ou occuper un poste de nuit bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

#### 4.3. Une surveillance médicale renforcée.

TL  
n

DP

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière qui a pour objet de permettre au Médecin du travail d'apprécier les conséquences du travail de nuit sur leur santé et leur sécurité.

Cette surveillance renforcée s'exercera dans les conditions suivantes :

- Un salarié ne peut être affecté à un poste lui attribuant la qualité de travailleur de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen médical préalable et si la fiche établie par le Médecin du travail atteste que son état de santé est compatible avec une affectation à un tel poste.

- Cette fiche d'aptitude sera renouvelée tous les 6 mois lors d'un examen par le Médecin du travail.

- En dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit pourra à sa demande, bénéficier d'un examen médical.

#### 4.4 Protection spécifique pour les femmes enceintes.

Une femme enceinte doit, sur sa demande écrite ou celle du Médecin du travail, être affectée à un poste de jour si le poste impliquant du travail de nuit est incompatible avec son état pendant le temps restant de la grossesse ou du congé légal postnatal. Si l'entreprise est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, elle doit faire connaître à la salariée ou au Médecin du travail, par écrit, les motifs qui s'opposent au reclassement. Une suspension du contrat de travail est prévue jusqu'à la date du début du congé légal de maternité, assortie d'une garantie de rémunération.

#### 4.5 Mesures destinées à favoriser l'accès à la formation professionnelle.

L'employeur prendra les mesures nécessaires permettant au salarié travailleur de nuit d'accéder à la formation professionnelle continue dans des conditions identiques à celles des salariés travaillant de jour.

#### Article 5. Organisation des temps de pause.

Les temps de pause seront organisés conformément aux dispositions prévues par l'article 9 du chapitre III « Organisation du temps de travail » (Cf : infra).

#### Article 6. Le forfait nuits.

Les parties conviennent de maintenir le système de forfait afin que l'indemnisation des nuisances soit lissée dans la rémunération des salariés concernés.

Néanmoins, du fait de l'intégration du complément de salaire dans le salaire de base, le montant des forfaits nuisances est revu à la baisse.

Pour le 3x8C : le forfait est fixé à 6.690% et le mode de calcul sera le suivant :

TL m

- Salaire de base\* % forfait.

Article 7. Autres nuisances : Le travail du Dimanche.

7.1 Les contreparties au travail du dimanche.

Pour le personnel non-cadre amené à travailler le dimanche de 4h à 4h, une contrepartie sous forme de majoration salariale est attribuée.

Le calcul de cette majoration tel qu'il existe aujourd'hui est reconduit, à savoir :

- Nombre d'heures \* (THB \* 69.85%).

7.2 Les Forfaits dimanche.

Pour le 3x8C : 9.974%

- Salaire de base\* % forfait.

Pour le 2X8C : 10.410%.

- Salaire de base\* % forfait.

TL  
m

~~Signature~~  
D



## CHAPITRE III. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

### Article 1. Régime Journée.

Le temps de travail hebdomadaire du personnel journalier non-cadre est porté à 37h50 (centième), ce qui génère un jour de RTT supplémentaire, soit 11 jours RTT.

(Cf : Tableau explicatif en annexe n°1).

### Article 2. Régime 2X8C (Façonnage, Bois et Environnement).

Le mode de calcul du temps de travail actuel de ce régime a été réactualisé et le nombre de jours RTT actuellement erroné a été rectifié, ce qui générera 8 jours RTT et non 9 comme c'est le cas actuellement.

(Cf : Tableau explicatif en annexes n°2,3 et 4).

### Article 3. Régime 5X8C.

Les dispositions actuelles sont maintenues (Cf : Tableau explicatif en annexe n°5).

### Article 4. Durée du travail des Cadres.

Il est précisé que la mise en place des présentes dispositions relatives aux forfaits-jours pour les populations concernées, est complétée par la signature par le salarié, d'une convention de forfait individuelle intégrée dans le contrat de travail (un avenant ou le cas échéant une clause contractuelle spécifique) formalisant son accord exprès.

#### 4.1. Champ d'application.

##### 4.1.1 Cadres-Dirigeants.

Les Cadres dirigeants au sens de l'article L.3111-2 du Code du travail, c'est-à-dire ceux auxquels sont « confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués"... ne sont pas soumis aux présentes dispositions.

#### 4.1.2 Cadres non-dirigeants.

Au sein de Gascogne Papier, la durée du temps de travail des Cadres ne peut être prédéterminée et ne peut les conduire à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

En conséquence, c'est le forfait annuel en jours qui apparaît la solution la plus adaptée à l'entreprise.

#### 4.2 Durée du travail- Forfait jours sur l'année.

Il est conclu un accord collectif de convention de forfait en jours qui fixe le nombre de jours travaillés à 217 jours, (plafond conventionnel 218 jours) ce qui génère en moyenne chaque année : 7,5 jours RTT.

#### 4.3 Mesures et contrôles.

Pour annualiser la durée de 217 jours, il sera fait référence comme période de référence à l'année civile (du 01.01 au 31.12).

#### 4.4 Caractéristiques du Forfait-jours et modalités de suivi.

L'objectif de cet accord n'est pas d'amener à des pratiques quotidiennes excessives, en période normale, mais de permettre aux salariés concernés de conserver l'autonomie de gestion de leur temps, une qualité de vie au travail et hors travail.

La Société et les salariés concernés doivent s'organiser pour éviter les interférences pendant les jours de repos.

A ce titre, la délégation et la gestion du temps sont des principes d'organisation qui doivent s'appliquer à Gascogne Papier :

- Ce forfait n'est pas incompatible avec la mesure de l'activité, et c'est l'efficacité qui doit guider les discussions, notamment lors des entretiens hiérarchiques périodiques.
- Une journée normale de travail n'a pas, pour un Cadre, à être systématiquement de durée supérieure à celle des équipes qui dépendent de lui dans le respect d'une organisation d'amplitude de service.
- L'utilisation informatique et les moyens modernes de communication doivent être développés dans un souci commun de gestion du temps.
- En tant que de besoin, les problèmes de gestion des temps individuels et collectifs pourront faire l'objet d'un échange lors des réunions habituelles avec les Cadres, dans le respect de la liberté de chacun.
- La durée du travail de cette population est limitée à 5 jours de travail par semaine.

TL  
m

- Les limites légales quotidiennes (minimum de repos quotidien de 11 h consécutives) ou par semaine (35 h de repos hebdomadaire) sont de droit et ne doivent jamais être atteintes de façon régulière sans que le problème ne soit posé.

Dès lors, les modalités de contrôle de la charge de travail sont notamment :

- Le document de contrôle mensuel faisant apparaître le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou RTT) alimenté par le salarié et validé par la hiérarchie.
- Un suivi régulier par l'employeur de l'organisation et de la charge de travail des cadres en forfait jours, grâce à la démarche d'entretien annuel organisé par la direction permettant au-delà du bilan annuel et de la fixation des objectifs pour l'année à venir, d'évoquer l'amplitude, la charge de travail, l'articulation entre vie professionnelle et familiale (rubrique « équilibre missions/gestion du temps » du support d'entretien annuel cadres).
- La possibilité pour un cadre de solliciter un entretien avec sa hiérarchie et/ou la Direction des Ressources Humaines si les seuils relatifs au repos sont régulièrement dépassés. Cet entretien a pour objectif de retrouver une situation normale sans attendre l'entretien annuel.

#### Article 5. Acquisition de jours RTT.

##### 5.1 Période de prise et d'acquisition.

La période d'acquisition et de prise des jours RTT est fixée sur l'année civile soit du 01.01 au 31.12. Il est précisé que les jours RTT non-pris pendant cette période seront perdus.

##### 5.2 Acquisition lors des absences.

Les jours RTT étant la contrepartie du travail effectif, l'acquisition des jours RTT sera neutralisée en cas d'absence quel qu'en soit le motif (maladie, absences non rémunérés...).

#### Article 6. Contribution égalitaire de l'ensemble des salariés.

L'ensemble de la population salariée s'engage par cet accord, à renoncer à 3 jours de repos sans contrepartie financière.

La contribution de 3 jours des salariés travaillant à la journée (cadres et non-cadres) inclut le travail du vendredi de la fête à Mimizan. Dès lors, dans l'hypothèse où le vendredi de la fête à Mimizan serait travaillé, il resterait 2 jours à donner à l'entreprise qui pourrait ainsi se traduire par une réduction du nombre de jours RTT attribués pour chaque population concernée.

TL  
m





La contribution de 3 jours des salariés (cadres et non-cadres) travaillant à la journée et à temps partiel ne s'appliquera qu'aux salariés bénéficiant, dans le cadre de leur contrat de travail, de jours RTT.

La planification de ces 3 jours travaillés sera définie service par service en concertation entre les salariés et leur hiérarchie.

#### Article 7. Le temps d'habillage et de déshabillage.

Les parties conviennent que l'habillage et le déshabillage pour la population concernée ne donnera lieu à aucune prise en compte et qu'un point sera fait au 31.12.2020.

#### Article 8. Le temps de pause.

Pour les régimes « Journée », « 2X8D » et « 2X8C (services Façonnage, Bois et Environnement), le temps de pause reste exclu du temps de travail effectif.

Pour le 5X8C, la nécessité d'assurer une continuité dans la production implique l'intégration du temps de pause dans le temps de travail effectif.

#### Article 9. Les Astreintes.

Le régime actuel relatif aux astreintes non-cadres du service maintenance et informatique est maintenu.

A ce titre, l'indemnisation des astreintes est la suivante :

-30,54€ par jour, soit 213.79€ par semaine (non-cadres).

-80,74€ supplémentaire par jour lorsqu'il s'agit d'un jour férié (non-cadres).

Pour les Cadres, la semaine d'astreinte sera rémunérée sur la base de 302,33€ par semaine d'astreinte.

Il est néanmoins convenu que des discussions s'ouvriront pour conclure un accord d'astreintes Cadres et non-cadres avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017 afin de définir leurs modalités d'organisation, l'indemnisation mentionnée ci-dessus restant identique.

#### Article 10. Les Congés payés.

##### 10.1 Le Droit à Congés payés légaux.

Le point de départ de la période de prise en considération pour l'appréciation du droit aux congés payés est fixé au 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

La durée des congés est déterminée en fonction du temps de travail effectif du salarié au cours de la période de référence soit du 01-06 au 31-05.

##### 10.2 La prise des congés payés.





Les congés payés doivent obligatoirement être pris chaque année au cours de la période de référence, soit du 01-06 au 31-05.

### 10.3 Les jours dits de fractionnement.

Actuellement les deux jours dits de fractionnement sont automatiquement donnés au salarié qui justifie d'un jour de travail dans l'entreprise et l'octroi se fait au prorata du temps de présence.

Les parties conviennent de reconduire cette attribution dès lors que l'intéressé justifie d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au 31.05.

### 10.4 L'acquisition de congés payés pendant la maladie.

Actuellement, le salarié en arrêt de travail pour maladie continue d'acquérir des congés payés dans la limite d'une durée d'absence de 18 mois.

Il sera désormais fait application des dispositions conventionnelles (acquisition dans la limite d'une durée d'absence continue pour maladie de trois mois).

### 10.5 La base de calcul de l'indemnité de congés payés dite « Avantage congé ».

Actuellement, la base de calcul de cette indemnité prenait en compte la prime de treizième mois et la prime de présence. Cette pratique est supprimée.

Les parties conviennent que désormais, seuls les éléments prévus par la loi (article L.3141-22 du Code du travail) seront pris en compte dans l'assiette de calcul. Cette règle entre en application à compter du 1<sup>er</sup>/09/2016.

### 10.6 Les congés d'ancienneté.

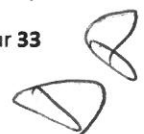
#### OETAM.

Par dérogation aux dispositions conventionnelles, les salariés ayant le statut ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et ayant plus de dix-sept ans d'ancienneté, bénéficieront de jours de congés supplémentaires qui pourront, au choix du salarié être soit pris, soit indemnisés :

- Entre 17 et 21 ans : 2 jours.
- Entre 22 et 26 ans : 4 jours.
- Plus de 27 ans : 6 jours.

Il est également rappelé, conformément aux dispositions conventionnelles, que le collaborateur « technicien » ayant un coefficient supérieur ou égal à 205 et le collaborateur « agent de maîtrise » justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au 31.05, bénéficiera, en sus, d'un jour de congé supplémentaire à prendre en cours d'année.

TL  
n



Cadres.

Les salariés ayant le statut « Cadres », bénéficieront de jours de congés supplémentaires qui pourront, au choix du salarié être soit pris, soit indemnisés :

- A condition d'avoir plus de 25 ans et au moins un an d'ancienneté : 2 jours.
- A condition d'avoir plus de 30 ans et entre un et 3 ans d'ancienneté : 4 jours.

Article 11. Les Congés mère de famille.

Le dispositif dénoncé au niveau de la Branche en 2012 reste maintenu pour celles qui en bénéficiaient déjà à cette date.

Néanmoins, il est précisé que ces jours de congés supplémentaires ne sont attribués que tant que l'enfant est à charge au sens de la législation sur les allocations familiales (c'est-à-dire : 20 ans).

Article 12. La Journée de solidarité.

La journée de solidarité est positionnée sur le lundi de pentecôte ; elle est considérée comme un jour férié et traitée comme tel.

Article 13. Le Compte épargne-temps.

L'accord relatif au CET reste maintenu selon les dispositions actuelles.

## CHAPITRE IV. DISPOSITIONS GENERALES.

### Article 1. Durée- Révision- Dénonciation.

#### 1.1 Durée.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et une revoyure est d'ores et déjà prévue à l'échéance du second plan d'investissement, soit à compter du 31.12.2020.

#### 1.2 Révision.

Chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord sous réserve de respecter un préavis de trois mois et selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Dans un délai maximal de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, ou à défaut, seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'employeur et aux salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aurait été expressément convenues, soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

#### 1.3 Dénonciation.

Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter le préavis légal et selon les modalités suivantes :

La dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires et déposée auprès du DIRECCTE et du secrétariat du Greffe du conseil de Prud'hommes compétent.

Elle précisera obligatoirement, dans l'hypothèse d'une dénonciation partielle, la ou les dispositions qui feront l'objet de cette dénonciation.

TL  
m



Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle, et entraînera l'obligation pour les parties signataires de se réunir au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

A l'issue de ces négociations sera établi soit un avenant ou un nouvel accord, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles dénoncées, avec pour prise d'effet, soit la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui verra son dépôt auprès des services compétents.

Article 2. Date d'effet et de publicité.

Le présent accord entre en vigueur à compter 1<sup>er</sup> janvier 2017, sauf clauses contraires expressément indiquées.

Les accords collectifs dénoncés non abordés dans le cadre de ce présent Accord et ayant fait l'objet de Dénonciation restent dénoncés.

Les Instances Représentatives du Personnel ont été préalablement consultées le 4 août 2016.

Il est établi en huit exemplaires originaux pour remise à chaque délégation et pour les dépôts suivants qui seront effectués par la Direction de Gascogne Papier dans les quinze jours de sa conclusion :

- en un exemplaire auprès de la DIRECCTE de Mont-de-Marsan (une version papier et une version sur support électronique signées des parties).
- en un exemplaire auprès du secrétariat du greffe du tribunal du Conseil de Prud'hommes de Mont-de-Marsan.

Fait à Mimizan en huit exemplaires originaux, le 4 Août 2016.

Pour la Direction.

Dominique COUTIERE



Pour la C.F.D.T.

Frédéric LABERIOTE

Pour la C.F.E-C.G.C.

Didier LALUQUE



Pour la C.G.T.

Pascal DUGRAND



TL

M





Gascogne Papier

Thierry LEBRIS



Pour la F.O.

David CIESIELCZYK

TL

m



# Annexe n°1

## Régime Journée

	actuel 37,25		semaine 37,50	
Une année compte	365,25	Jours	365	Jours
Les samedis et dimanches correspondent à	104	Jours	104	Jours
Les jours fériés ne tombant pas un samedi ou dimanche	9	Jours	9	Jours
congés payés	27	Jours	27	Jours
nbre jours théoriques travaillés	225,25 = 365,25 - (104+9+27)		225 = 365 - (104+9+27)	
Sur un rythme de travail de 5 jours par semaine, cela correspond à	7,45	Heures / jour	7,50	Heures / jour
	(37,25/5 = 7,45 heures)		(37,5/5 = 7,50 heures)	
Le nombre d'heures réalisé par le salarié à l'année :	1678,11	Heures	1687,50	Heures
	1678,11 = ( 225,25 * 7,45 )		1687,5 = ( 225 * 7,5 )	
Durée légale annuelle	1607	Heures	1607	Heures
calcul dépassement horaire	71,11	Heures	80,50	Heures
	(1678,11 - 1607 = 71,11 heures)		(1687,5 - 1607 = 80,5heures)	
Calcul nbre RTT	9,55	Arrondi à 10	10,73	Arrondi à 11
	(71,11 / 7,45 = 9,55 jours)		(80,5 / 7,5 = 10,73 jours)	

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

*TK*

*Handwritten mark*

**Annexe n°2**

**Régime 2X8 continu - Façonnage-**

	calcul Actuel		calcul réel	
Une année compte	365,25	Jours	365,25	Jours
Nbre jours par cycle	9	Jours	9	Jours
Nbre de cycle / an	40,58	Cycles	40,58	Cycles
Nbre jours travaillés /cycle	6	jours	6	jours
nbre jours théoriques travaillés	243,50		243,50	
Horaire mensuel	152,2	heures	152,2	heures
congés payés	27	Jours	27	Jours
nbre jours travaillés	216,5		216,50	
Heures mensuelles	7,67	Heures / jour	7,67	Heures / jour
Le nombre d'heures réalisé par le salarié à l'année :	1660,56	Heures	1660,56	Heures
Durée légale annuelle	1607	Heures	1607	Heures
calcul dépassement horaire	53,56		53,56	
Calcul nbre RTT	6,98	7	6,98	7
	9 RTT Distribués		7 RTT	
			Portés à 8 RTT	

A

AD

TC  
m

**Annexe n°3**

**Régime 2X8 continu -Bois**

A

DP

	calcul Actuel		calcul réel	
Une année compte	365,25	Jours	365,25	Jours
Nbre jours par cycle	42	Jours	42	Jours
Nbre de cycle / an	8,70	Cycles	8,70	Cycles
Nbre jours travaillés /cycle	28	jours	28	jours
nbre jours théoriques travaillés		243,50		243,50
Horaire mensuel	152,2	heures	152,2	heures
congés payés	27	Jours	27	Jours
nbre jours travaillés		216,5		216,50
Heures mensuelles	7,67	Heures / jour	7,67	Heures / jour
Le nombre d'heures réalisé par le salarié à l'année :	1660,56	Heures	1660,56	Heures
Durée légale annuelle	1607	Heures	1607	Heures
calcul dépassement horaire		53,56		53,56
Calcul nbre RTT	6,98	7	6,98	7
	<b>9 RTT Distribués</b>		<b>7 RTT</b>	
			<b>Portés à 8 RTT</b>	

TK

m



Annexe n°4

Régime 2X8 continu - Environnement

	calcul Actuel		calcul réel	
Une année compte	365	Jours	365	Jours
Nbre jours par cycle	14	Jours	14	Jours
Nbre de cycle / an	26,07	Cycles	26,07	Cycles
Nbre jours travaillés /cycle	9	Jours	9	Jours
nbre jours théoriques travaillés	234,64		234,64	
Horaire mensuel	152,2	heures	152,2	heures
congés payés	27	Jours	27	Jours
nbre jours travaillés	207,64		207,64	
Heures mensuelles	8	Heures / jour	8	Heures / jour
Le nombre d'heures réalisé par le salarié à l'année :	1661,14	Heures	1661,14	Heures
Durée légale annuelle	1607	Heures	1607	Heures
calcul dépassement horaire	54,14		54,14	
Calcul nbre RTT	6,77	7 rtt	6,77	7 rtt
	9 RTT Distribués		7 RTT Distribués	
			Portés à 8 RTT	

A.

DD

TC

m

**Annexe n°5**

**Régime continu 5X8**

**Situation actuelle**

Une année compte	365	Jours
Nbre jours par cycle	10	Jours
Nbre de cycle / an	36.5	Cycles
	$(365 / 10) = 36.5$	
Nbre jours travaillés / cycle	6	jours
nbre jours théoriques travaillés	$219 = (36.5 * 6)$	
Horaire mensuel	146,00	heures
	$(219 * 8 = 1752) / 12 = 146$	
congés payés	27	Jours
nbre jours travaillés	$192 = (219 - 27)$	
Heures mensuelles	8	Heures / jour
Le nombre d'heures réalisé par le salarié à l'année :	1536	Heures
	$1536 = (192 * 8)$	
Durée légale annuelle	1607	Heures
calcul dépassement horaire	Pas de dépassement en Pas de RTT	

*A.*

*DD*

*TC*  
*m*