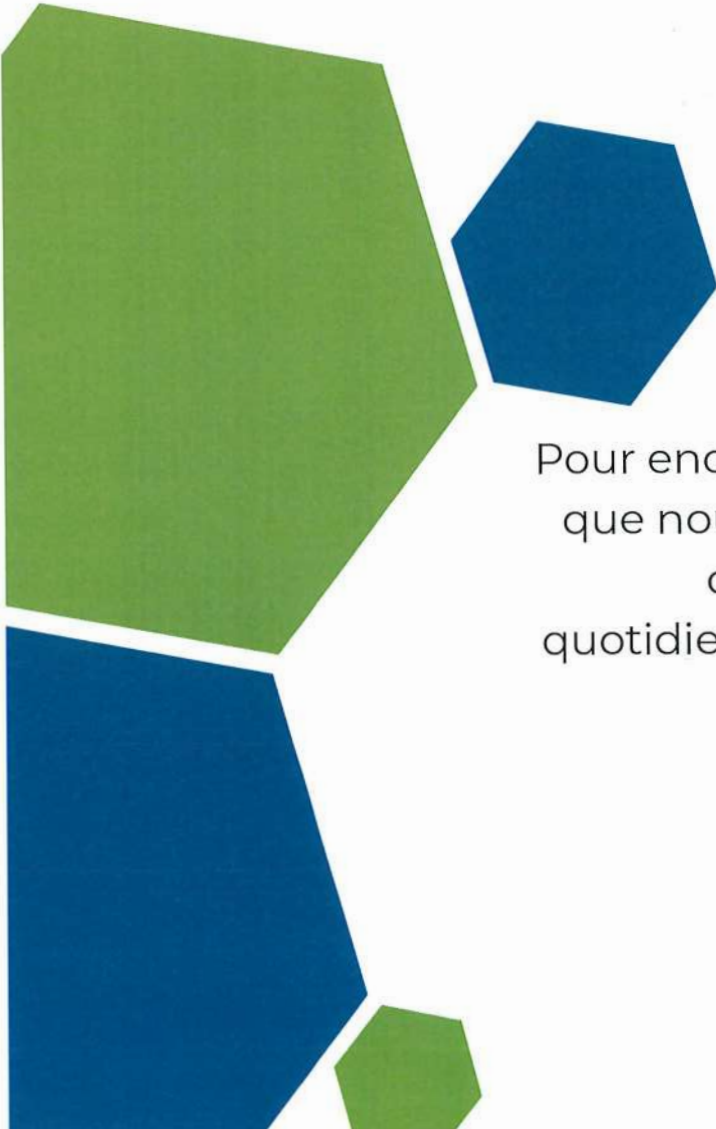


CODE DE CONDUITE – CONDITIONS DE TRAVAIL



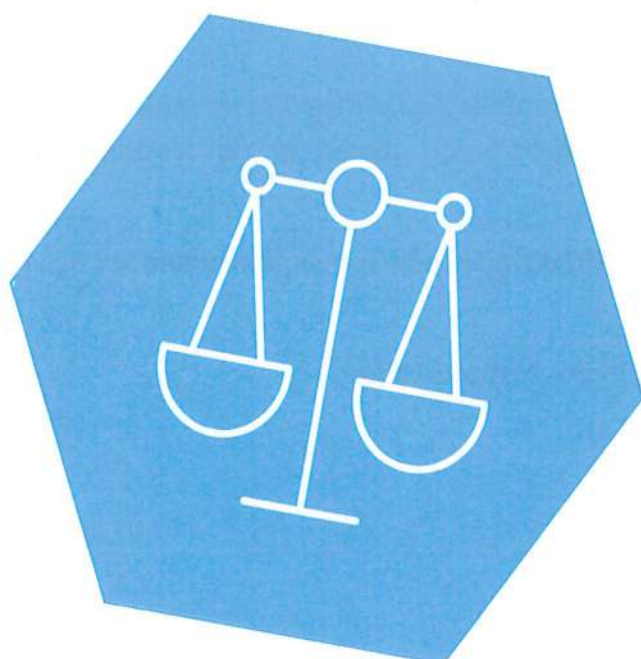
Pour encadrer nos conditions de travail
que nous apposons dans nos contrats
de travail et respectons tous au
quotidien, nous avons souhaité rédiger
ce code de conduite.

SOMMAIRE

CODE DE CONDUITE.....	4
------------------------------	----------

TMP CONVERT	4
--------------------------	----------

	RESPONSABILITES.....	5
	ENGAGEMENTS DETAILLES	6
1	CONDITIONS DE TRAVAIL	6
2	SANTE, SECURITE ET BIEN-ETRE	11
3	TRAVAIL DES ENFANTS, TRAVAIL FORCE ET TRAFIC D'ETRES HUMAINS	11
4	NON-DISCRIMINATION, EGALITE ET INCLUSION	12
5	LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT ET RESPECT MUTUEL	12
6	REMUNERATION ET AVANTAGES SOCIAUX	13
7	DIALOGUE SOCIAL	17
8	INTEGRITE ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	18
9	DROITS HUMAINS FONDAMENTAUX DE PARTIES PRENANTES EXTERNES.....	18
10	FORMALITES DE DEPOT ET ENTREE EN VIGUEUR	19
11	MODIFICATIONS.....	19



CODE DE CONDUITE

TMP CONVERT

Préambule

Le présent Code de conduite constitue une annexe au règlement intérieur de **la société TMP CONVERT**. Il est remis contre signature à chaque collaborateur afin de garantir sa prise de connaissance et son acceptation. Il s'applique à l'ensemble des collaborateurs, quels que soient leur statut, leur contrat ou leur fonction (CDI, CDD, intérimaires, apprentis, stagiaires, prestataires, salariés détachés ou mis à disposition, travailleurs occasionnels, bénévoles, agents...). Il est conçu pour refléter nos valeurs fondamentales et guider les comportements attendus dans toutes nos interactions professionnelles en matière de conditions de travail.

Nous rédigeons ce code de conduite dans notre volonté d'amélioration continue afin de faire évoluer nos pratiques et valoriser nos actions en nous inscrivant dans le respect des 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies (Global compact), auquel nous adhérons depuis juillet 2025, afin de promouvoir la responsabilité sociale et environnementale des entreprises.

Ce code de conduite traduit les engagements de l'entreprise en matière de respect des droits humains, d'éthique, de conditions de travail et de responsabilité sociale conformément :

- à la législation en vigueur, au Code du travail et à la Convention collective de la plasturgie (IDCC 0292),
- aux 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Principes généraux

La société TMP CONVERT s'engage à :

- Respecter les droits humains fondamentaux,
- Garantir des conditions de travail justes, sûres et équitables,
- Promouvoir l'égalité des chances et l'inclusion,
- Prévenir toute forme de discrimination, de harcèlement et de travail forcé,
- Favoriser le dialogue social et la concertation,
- Lutter contre toute forme de corruption et agir avec intégrité.

Ces principes issus du Pacte Mondial des Nations Unies offrent un cadre universel aux entreprises pour que nous puissions intégrer la durabilité et la responsabilité sociale dans nos stratégies et opérations quotidiennes, contribuant ainsi à un monde plus juste et équitable.

Responsabilités

Tous responsables

Ce document ne remplace pas les lois et règlements en vigueur.

Il vise à définir les comportements à adopter et à fournir des repères pour un comportement personnel et professionnel exemplaire dans l'intérêt et au nom de l'entreprise.

Dans l'application de ce code de conduite et de ces règles, chacun(e) est tenu de continuer à faire preuve du bon sens de notre société ainsi que de nos valeurs et principes.

Chaque employé(e) doit avoir une connaissance approfondie de ces valeurs afin de pouvoir reconnaître les situations où les limites de ces règles pourraient être atteintes, et savoir quand il est nécessaire de demander conseil à un supérieur hiérarchique ou au Référent Éthique.

Engagements détaillés

1 Conditions de travail

L'entreprise s'engage à respecter la législation en vigueur en matière de durée du travail, de repos, d'organisation du temps de travail et de congés. Chaque collaborateur bénéficie de conditions de travail adaptées, d'un droit à la déconnexion, et d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Nous disposons de plusieurs types de contrats dans l'entreprise.

1.1. Les contrats cadres

Pour les contrats cadres, ils sont sur un forfait annuel de 216 jours pour une année complète de travail. Ils organisent librement leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales et conventionnelles relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire. Nous demandons, à respecter les encadrements horaires prévus par la CCN Plasturgie et le Code du travail en matière de forfait annuel en jours.

- La durée quotidienne maximale de travail ne doit pas excéder 10 heures.
- La durée hebdomadaire maximale de travail ne doit pas excéder 48 heures au cours d'une même semaine et 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives.
- Le repos quotidien doit avoir une durée minimale de 11 heures consécutives
- Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives.

1.2. Les contrats non-cadres

Les contrats non-cadres sont établis sur une base de 35-39 ou 40 heures effectives par semaine, répartis sur 5 jours. Nous avons aussi une équipe de suppléance en 2x12h.

Concernant les horaires de travail, nous avons un affichage obligatoire qui se trouve en entreprise sur les tableaux d'affichage officiels selon le code du travail et l'article L3171-1.

1.3. Droit à la déconnexion et équilibre vie professionnelle et personnelle

Chaque collaborateur est notifié qu'il bénéficie des modalités relatives au droit à la déconnexion telles qu'appliquées au sein de **la société TMP CONVERT**.

Afin de permettre un contrôle du nombre de jours travaillés des cadres, ils doivent déclarer chaque semaine, sur le logiciel Kelio, et sous contrôle du manager, le nombre de journée ou demi-journée travaillées.

Afin de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle et de préserver la santé et la sécurité. Chaque collaborateur peut alerter la société d'éventuelles difficultés en termes de charge de travail ou d'organisation. Chaque année, un entretien est prévu spécifiquement à cet effet entre le manager et son collaborateur.

1.4. Congés payés

Chaque collaborateur bénéficie des droits à congés payés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

A savoir :

La date à laquelle seront pris les congés est fixée par la Direction de la Société en tenant compte des exigences et nécessités du service.

La société fixe les congés 3 semaines au moins d'août, une semaine en décembre et la dernière semaine est librement fixé par le collaborateur.

Afin que chaque collaborateur puisse s'organiser au mieux, les congés et RTT imposés sont présentés en réunion de CSE avant l'été de l'année N pour N+1.

Voici la note en vigueur pour la période 2026.



Fait à Simandre sur Suran Le 23/07/2025

Note de Service : n°2025-07.1 (en complément des notes de service n°2025-05.1 et 2025-06 – annule la note n°2025-07 du 15/07/2025)

Objet : Organisation du temps de travail – Année 2026

Destinataires : L'ensemble du personnel TMP Convert

Dans le cadre de la planification de l'année 2026, vous trouverez ci-dessous les principales dispositions relatives à l'organisation du temps de travail, incluant les congés payés, les RTT, les jours fériés travaillés, ainsi que les modalités de pose des absences.

1. Congés Payés 2026

♦ Fermeture estivale :

L'usine sera fermée du lundi 03 août 2026 à 4h30 (après l'équipe de suppléance du dimanche soir) jusqu'au lundi 24 août 2026 à 4h30 (réouverture par l'équipe matin).

Exception faite de certains besoins identifiés pour les services finances, maintenance ou la logistique, à valider avec la Direction.

♦ Fermeture hivernale :

L'usine sera fermée semaine 53, du lundi 28 décembre 2026 jusqu'au lundi 4 janvier 2027 à 4h30 (réouverture par l'équipe matin).

Exception faite de certains besoins identifiés pour les services finances, maintenance ou logistique, à valider avec la Direction.

!!! Période de prise des congés payés :

Les congés doivent être pris entre le 1er juin 2025 et le 31 mai 2026, sous réserve d'avoir acquis les 25 jours.

i Les jours non pris peuvent être monétisés dans le cadre du PERECOL (voir documentation disponible sur :

T:\COMMUN\7 RH_Info générales, notes de frais\3. Rémunération et Avantages\Épargne salariale).

2. Journée de Solidarité 2026

♦ La journée de solidarité 2026 sera effectuée le lundi 6 avril 2026. Un jour de RTT sera automatiquement prélevé à cette occasion.

3. RTT 2026

♦ Nombre total de RTT 2026 : 13 jours (sous réserve de l'acquisition des droits pour une année complète de présence).

RTT imposés :

- Lundi 20 octobre 2025 (cf. note n°2025-04 du 13/06/2025 – fermeture exceptionnelle)
- Lundi 6 avril 2026 (journée de solidarité)
 - Pour les équipes de nuit : Jeudi 30 avril 2026



- Lundi 13 juillet 2026 ¹²
- Lundi 21 décembre 2026
- Mardi 22 décembre 2026
- Mercredi 23 décembre 2026
- Jeudi 24 décembre 2026

✶ Soit 7 RTT imposés (7 RTT imposés pour l'équipe de nuit) et 6 RTT libres à planifier.

Page 2 sur 2

4. Modalités de pose des congés et RTT libres

✓ Périodes à privilégier :

- Du 01/01 au 31/03
- Du 01/08 au 31/12

✗ Périodes à éviter :

- Du 01/04 au 31/07, en particulier les mois de mai et juin

✶ Les absences doivent être planifiées dans Kelio 15 jours à l'avance. Une réponse sera apportée dans la semaine.

✶ Un formulaire de demande de congés est à transmettre au manager pour validation, au plus tard 15 jours avant. Les demandes seront analysées selon les contraintes de service, la présence de remplaçants, l'équilibre entre les équipes. En cas de désaccord, un arbitrage pourra être effectué avec le CSE.

5. Jours fériés travaillés

► Équipe de suppléance :

Le jeudi 14 mai 2026 (jour férié) sera travaillé.

L'équipe sera divisée en 2 groupes, assurant 2x12h afin de garantir la continuité d'activité.

► Personnel en horaires de semaine :

Pour les journées du vendredi 8 mai 2026 et du lundi 25 mai 2026, la présence de 50 % des effectifs est nécessaire (notamment en production, maintenance et logistique).

Chaque salarié concerné sera affecté à l'un de ces deux jours fériés.

🕒 Rémunération des jours fériés travaillés :

- Équipe de semaine : maintien de la mensualisation + ajout des heures réellement travaillées sur le compteur majorées à +25 % + panier rémunéré si applicable.
- Équipe de suppléance : ajout des heures travaillées sur le compteur + panier rémunéré si applicable.

6. Organisation du travail

En dehors des périodes de fermeture mentionnées, l'activité sera assurée par les salariés de semaine et les équipes de suppléance, conformément au planning habituel.

Pour toute question relative à l'organisation du temps de travail ou à la pose des congés, n'hésitez pas à contacter le service RH.

Thierry CONVERT

Président

¹ La société TMP CONVERT se réserve la possibilité de travailler le lundi 13/07/2026 avec une annonce au personnel qui sera effectuée 15 jours avant.

² La société TMP CONVERT se réserve la possibilité de faire appel à des volontaires pour travailler le mardi 14/07/2026 avec une demande qui sera effectuée 15 jours avant (service production, logistique, maintenance).

2 Santé, sécurité et bien-être

La société **TMP CONVERT** applique une politique stricte de prévention des risques professionnels, mise à jour dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUERP). Des formations, sensibilisations et équipements de protection individuelle (EPI) sont mis en place. Un groupe de travail sécurité suit régulièrement les plans d'action et les indicateurs liés aux accidents du travail.

2.1 Satisfaction des employés

Concernant la satisfaction des employés, nous avons réalisé du 01.02.2025 au 17.03.2025 une enquête de satisfaction par l'intermédiaire de notre partenaire santé-Prévoyance Malakoff Humanis.

Nous avons eu un taux de participation de 89% sur un effectif total de 70 personnes.

Les réponses sont complètement anonymes.

Voici la restitution concernant les conditions de travail Et voici le plan d'action mis en place :

Engagement

Engagement	12 questions	Engagé(e)s	Satisfait(e)s	Non satisfait(e)s	Non répondant(e)s	Score	État	Objectif	20-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
Engagement	1. Je suis fier de travailler pour l'entreprise	54%	82%	18%	0%	100%	82%	82%	82%	82%	82%	82%	82%	82%
Contenu du travail	2. Le contenu de mon travail est intéressant	78%	78%	22%	0%	100%	78%	78%	78%	78%	78%	78%	78%	78%
Pertinence	3. Les missions que je suis amené(e) à réaliser sont pertinentes	84%	84%	16%	0%	100%	84%	84%	84%	84%	84%	84%	84%	84%
Qualité de vie au travail	4. Je suis satisfait(e) de la qualité de mon environnement de travail	87%	74%	26%	0%	100%	87%	87%	87%	87%	87%	87%	87%	87%
Ambiance et relation au travail	5. L'ambiance de travail est bonne	82%	75%	25%	0%	100%	82%	82%	82%	82%	82%	82%	82%	82%
Adhésion au projet de l'entreprise	6. Je suis convaincu(e) que mon travail contribue au développement de l'entreprise	84%	87%	13%	0%	100%	84%	84%	84%	84%	84%	84%	84%	84%
Équilibre vie pro/vie perso	7. Je suis satisfait(e) de mon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	87%	72%	28%	0%	100%	87%	87%	87%	87%	87%	87%	87%	87%

Un plan d'actions construit autour de 3 actions majeures

- | Action Fragilité | Action gestion du Stress | Conduite du changement |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Communiquer sur les dispositifs de l'accompagnement social aux collaborateurs via la CSE, Communiquer le mémo des services MH Atelier manager les fragilités à destination des managers, Communiquer sur la parentalité, les aidants vers les salariés | <ul style="list-style-type: none"> Conférence sur la gestion du stress via partenaire Formation des volontaires au Premier secours en santé mentale | <ul style="list-style-type: none"> Communiquer sur le projet de l'entreprise, l'évolution : réunion de service... Communication interne impactante et claire |

3 Travail des enfants, travail forcé et trafic d'êtres humains

La société **TMP CONVERT** s'engage à respecter l'article L. 4153-1 du Code du travail, tout emploi de mineur de moins de 16 ans est interdit, sauf exceptions légales (apprentissage, stages). Concernant les jeunes de 16 à 18 ans, si la société **TMP CONVERT** devait accueillir un apprenti ou stagiaire, s'engage à respecter l'ensemble des dispositions visant à protéger leur santé, leur sécurité et leur développement, notamment l'interdiction des travaux dangereux.

De ce fait, nous nous refusons totalement le recours au travail des enfants ou forcé, sous quelque forme que ce soit. Notre charte éthique nous engage en ce sens.

Notre tableau de bord RH atteste que nous effectuons des audits régulièrement au cours de l'année pour prévenir le travail des enfants, le travail forcé ou le trafic d'êtres humains.

Le registre est contrôlé une fois par mois.

Indicateurs	Pilote	Réalisé 2022	Réalisé 2023	Réalisé 2024	Obj. 2025	janv-25	févr-25	mars-25	avr-25	mai-25	juin
Indicateur de suivi RSE	S. ASSUMEL				SUIVI	1,2	1,2	1,2	1,0	1,0	
Evolution du nombre de promotions ou mobilités internes liées aux compétences acquises	S. ASSUMEL			2	SUIVI	27	-	1	-	-	
Indicateurs de suivi RSE											
Présence CSE	S. ASSUMEL				SUIVI	27/01/2025	/	/	01/04/2025	22/05/2025	/
Formations professionnelles	S. ASSUMEL				SUIVI					1er tour 22/	
Personnel en situation de handicap	S. ASSUMEL			4,0	4,0	1,5	1,5	1,5	3,0		
Nombre de femmes / homme parmi les équipes dirigeantes	S. ASSUMEL				SUIVI	=4/10	=4/10	=4/10	=4/10		
Nombre de femmes / homme parmi les équipes dirigeantes					SUIVI	=2/8	=2/8	=2/8	=2/8		
Nombre d'audit sur site pour prévenir le travail des enfants, travail forcé, trafic d'êtres humains	S. ASSUMEL				12	1	1	1	1		

4 Non-discrimination, égalité et inclusion

L'entreprise interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'origine, la situation familiale, le handicap, les opinions ou toute autre caractéristique personnelle.

La société TMP CONVERT promeut activement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'inclusion des personnes en situation de handicap (en lien avec l'Agefiph) et veille à la diversité des recrutements.

Voici un extrait du plan d'action initié avec l'Agefiph et les dates réalisées et à venir :

L'accompagnement de l'Agefiph comporte différents points d'étapes pour vous accompagner dans la mise en œuvre du plan d'action :

	1 ^{er} RV		+3 mois	+6 mois	+9 mois	+12 mois
Étapes	Diagnostic et plan d'action	RV d'appropriation / restitution	RV appui/coordination	RV appui/coordination	RV appui/coordination	RV de bilan
Date prévisionnelle	17/07/2025	03/09/2025	03/03/2026 à 10h30	04/03/2026 à 11h	3/06/2026 à 10h	09/09/2026 à 10h

5 Lutte contre le harcèlement et respect mutuel

Toute forme de harcèlement moral ou sexuel est strictement interdite conformément à notre règlement intérieur et à la législation. Nous avons une référente harcèlement au sein de CSE : [REDACTED] secrétaire CSE et référente harcèlement. Une procédure interne de signalement est en place pour garantir l'écoute, la confidentialité et la prise en charge des situations signalées.

6 Rémunération et avantages sociaux

Chaque collaborateur perçoit une rémunération conforme aux dispositions légales, conventionnelles et contractuelles. **La société TMP CONVERT** dispose d'une couverture sociale complète (santé et prévoyance) pour 100% de ses salariés, et met en œuvre un plan d'épargne salariale, des dispositifs de participation et des jours de RTT.

6.1 Couverture sociale

Chaque collaborateur bénéficie des régimes de frais de santé, de prévoyance, correspondant à son statut, actuellement en vigueur au sein de la société.

Nous nous engageons à ce que 100% de nos collaborateurs soient couverts pour leurs frais de santé et de prévoyance (en dehors des demandes de dispenses d'affiliation encadrées par la réglementation et contrôlée à 100% annuellement), conformément aux Décisions Unilatérales de l'Employeur de 11/2023.

12/11/2024								
Cotisations 2025 - selon PMSS 2025								
MALAKOFF HUMANIS								
Mutuelle	Taux	Par personne						
		Montant	Coûts entreprise	Coûts salarié	% employeur	% salarié	Taux employeur	Taux salarié
Non cadre								
Isolé	1,3200%	51,81	32,12	19,69	62%	38%	0,8184%	0,5016%
option isolé	0,0300%			1,18		100%		0,0300%
Famille	3,7900%	148,76	92,23	56,53	62%	38%	2,3498%	1,4402%
option famille	0,0800%			3,14		100%		0,0800%
Cotisations 2025								
MALAKOFF HUMANIS								
Prévoyance selon courrier évolution du 26/10/2024 - au 01/01/2025								
Prévoyance		Total	Part patronale	Part salariale	% employeur	% salarié		
Non cadre	Tr1	0,860%	0,688%	0,172%	80,000%	20,000%		
	Tr2	2,630%	2,104%	0,526%	80,000%	20,000%		

6.2 Rémunération

En contrepartie de son travail, chaque collaborateur perçoit une rémunération établie par écrit dans le contrat de travail de chacun.

À cette rémunération, s'ajoute : (exemple pour un collaborateur non-cadre sans prime sur objectifs) :

- La participation aux bénéfices versée par l'entreprise
- L'acquisition de jours de RTT : équivalent de 13 jours en moyenne par an sous réserve du temps de présence (cf. accord aménagement du temps de travail).

Extrait Accord du 15/02/2024 sur les salaires de la plasturgie :

**ACCORD DU 15 février 2024
SUR LES SALAIRES DANS LA PLASTURGIE
(IDCC 292)**

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2 : Application de l'accord

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

Article 3 : Montants des minima mensuels

3-1 - Barèmes des salaires minima mensuels

Le barème des salaires minima mensuels qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} mars 2024, sera le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1803
710	1815
720	1835
730	1887
740	1969
750	2088
800	2226
810	2381
820	2605
830	2791
900	3316
910	3473
920	3987
930	5175
940	6446

Conformément au règlement intérieur, « nul ne peut effectuer des heures supplémentaires de sa propre initiative. Les heures supplémentaires éventuelles peuvent uniquement être effectuées à la demande expresse de la Direction. ».

Voici la note de service reprenant la gestion des heures :



Fait à Simandre sur Suran Le 26/02/2025

Note de Service : n°2025-01 (annule et remplace la note interne de décembre 2020)

Objet : Gestion des heures / compteurs « Kelio »

Destinataires : Le personnel TMP Convert

Chers collaborateurs, Chères collaboratrices,

Afin de faciliter et de sécuriser le suivi de vos heures de travail, nous souhaitons rappeler quelques éléments concernant les règles de gestion des heures pour les salariés utilisant un badge ou un suivi des heures sur informatique (PC). Ces règles sont clairement établies dans le règlement intérieur (articles 3.2 à 3.5), et aucun manquement ne sera toléré.

Pour rappel, les feuilles d'heures « papier » demeurent pour les intérimaires.

Pour toute question, nous vous invitons à solliciter votre responsable hiérarchique, votre interlocuteur principal en cas de besoin.

Badgeage – Rappels des règles générales

- Toute personne embauchée dans l'entreprise se voit attribuer un badge ou un accès KELIO pour badger informatiquement. Les salariés cadres signalent les jours de présence sur KELIO.
- Ce badge est strictement personnel. Toute fraude de pointage ou tentative de fraude pourra donner lieu à sanction. Notamment, le fait pour un salarié de pointer ou dépointer pour une autre personne peut entraîner une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.
- Les salariés doivent respecter l'horaire de travail affiché.
- Après avoir pointé, les salariés doivent se rendre immédiatement à leur poste de travail.
- Les salariés en horaire d'équipe (équipes de production...) doivent être à leur poste en tenue de travail aux heures fixées pour le début du travail.
- Toute entrée ou sortie de l'entreprise des collaborateurs non-cadres donne lieu à pointage (y compris pour les départs en visite médicale...).

Gestion des erreurs de pointage

- En cas d'erreur ou d'oubli de pointage, vous devez signaler immédiatement l'événement à votre responsable hiérarchique direct.
- En cas d'oubli de badgeage, il est impératif de le signaler à votre responsable sans tenter de badger ultérieurement. La rectification sera effectuée par la suite.

R/R

546 Route de Bourg, 01250 Simandre-sur-Suran
Tel : +33 (0)4 74 25 84 84 | Fax : +33 (0)4 74 30 63 31
info@tmpconvert.com | www.tmpconvert.com



S.A.S au capital de 1 000 000 € | N°TVA INTRACOMMUNAUTAIRE : FR 79 318 961 695 | SIRET : 318 961 695 000 18 au RCS Bourg-en-Bresse 318 961 695 | APE 2229A



Badgeage en cas de retard

- En cas de retard, vous devez immédiatement informer votre responsable hiérarchique, qui échangera avec vous sur les raisons de ce retard et prendra les mesures appropriées (information au service RH, hiérarchie, etc.).
- Le temps est comptabilisé à la minute, il n'y a plus de tolérance à l'arrivée.

Badgeage et heures supplémentaires

Conformément au règlement intérieur :

- « Nul ne peut effectuer des heures supplémentaires de sa propre initiative. Les heures supplémentaires éventuelles peuvent uniquement être effectuées à la demande expresse de la Direction. »
- En cas d'heures supplémentaires expressément demandées par votre hiérarchie (réunions, déplacements, etc.), la régularisation sera effectuée à la demande de votre responsable uniquement.

Présence sur site en dehors des horaires de travail

- Une tolérance de 20 minutes est autorisée pour l'entrée et la sortie de votre poste. Au-delà, des anomalies seront constatées conformément aux articles 3.2 et 3.3 du règlement intérieur.

Respect de la durée des pauses

- Vous devez respecter strictement la durée de vos pauses.

Pour les managers

- Remonter les informations auprès de l'assistante administrative et comptable toutes les semaines avec en objet :
 - KELIO : HEURES SEMAINE (numéro semaine) + (Nom du service)
 - KELIO : CHANGEMENT SEMAINE (numéro semaine) + (Nom du service)
 - Toutes modifications doivent être signalées : changement d'horaires, d'équipes, de jour de télétravail...
 - KELIO : FORMATION SEMAINE (numéro semaine) + (Nom du service)
- Pour les éléments paie, bien communiquer selon le calendrier paie pour le matin à 9h.

Nous comptons sur votre coopération et votre respect des règles établies pour assurer un suivi optimal des heures de travail.

Thierry CONVERT
Président



Pz/r

En cas d'heures supplémentaires expressément demandées par la hiérarchie, la récupération des heures via le compteur Débit-Crédit ou le paiement sera effectué à la demande du supérieur hiérarchique du collaborateur.

Extrait d'un contrat récemment rédigé encadrant les heures supplémentaires selon la convention collective de la Plasturgie.

Article 6. Durée du travail

Monsieur [REDACTED] sera soumis à l'horaire collectif de travail applicable au personnel de journée.

A titre d'information, au jour du présent contrat, cet horaire est de **39 heures de travail effectif** par semaine, réparties sur **5 jours** comme tel :

De 8 h 00 à 17 h 30 avec une heure de pause déjeuner (16 h 30 le vendredi).

Ces précisions n'ont qu'une valeur indicative. Les horaires et leur aménagement pourront être modifiés en fonction des impératifs d'organisation.

Monsieur [REDACTED] accepte d'accomplir le cas échéant les heures supplémentaires qui pourront être décidées à l'initiative de la Société et seront rémunérées dans les conditions conventionnelles, ou à défaut légales, applicables à l'entreprise. Il pourra être demandé de manière

Page 2 sur 5

546 Route de Bourg, 01250 Simandre-sur-Suran
Tel : +33 (0)4 74 25 84 84 | Fax : +33 (0)4 74 30 63 31
info@tmpconvert.com | www.tmpconvert.com
Capital de 1 000 000 € | N° TVA INTRACOMMUNAUTAIRE : FR 74 318 961 695 | SIRET : 318 961 695 00018 au RCS Bourg-en-Bresse 318 961 695



exceptionnelle à Monsieur [REDACTED] si besoin de venir le samedi et la nuit rencontrer les équipes de suppléances et de nuit.

7 Dialogue social

L'entreprise reconnaît la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Le Comité Social et Économique (CSE) se réunit tous les deux mois, selon le calendrier prévisionnel ci-dessous pour 2025 – 2026. Les PV et plans d'actions sont partagés et suivis régulièrement.

Les représentants du CSE sont élus pour 4 ans. Les dernières élections professionnelles ont eu lieu le 22.06.2023 pour le 1^{er} tour et le 06/07/2023 pour le 2nd tour.



Mesdames et Messieurs les membres élus du CSE

À Simandre sur Suran, le 23 juin 2025

Objet :

Validation du calendrier prévisionnel des réunions CSE / HSE – 2nd semestre 2025 & année 2026

Chers/Chères membres du CSE,

Afin de permettre une meilleure anticipation et organisation des réunions du Comité Social et Économique, nous vous soumettons, lors de notre réunion du 15 juillet 2025, une proposition de calendrier prévisionnel couvrant la fin de l'année 2025 ainsi que l'année 2026.

Ce calendrier a été établi conformément à notre rythme habituel, soit une réunion tous les deux mois, en semaine impaire. Quelques ajustements ont toutefois été nécessaires en raison de contraintes de calendrier (jours fériés, congés ou points).

Ce planning a également pour objectif de permettre à l'ensemble des participants, y compris les intervenants extérieurs (médecine du travail, inspection du travail, etc.), d'anticiper leur disponibilité, comme rappelé par la médecine du travail dans son message du 6 juin 2025.

Nous vous remercions de bien vouloir en prendre connaissance et de vous prononcer sur sa validation lors de notre prochaine séance.

Date proposée	N° de semaine	Horaires de début de réunion	Type de Réunion
Mardi 15 juillet 2025	29	14h	CSE Ordinaire
Lundi 22 septembre 2025	39	14h	CSE Ordinaire
Lundi 17 novembre 2025	47	14h	CSE HSE Ordinaire
Lundi 26 janvier 2026	5	14h	CSE Ordinaire
Lundi 23 mars 2026	13	14h	CSE HSE Ordinaire
Mardi 19 mai 2026	21	14h	CSE Ordinaire
Mercredi 15 juillet 2026	29	14h	CSE HSE Ordinaire
Lundi 21 septembre 2026	39	14h	CSE HSE Ordinaire
Lundi 16 novembre 2026	47	14h	CSE HSE Ordinaire

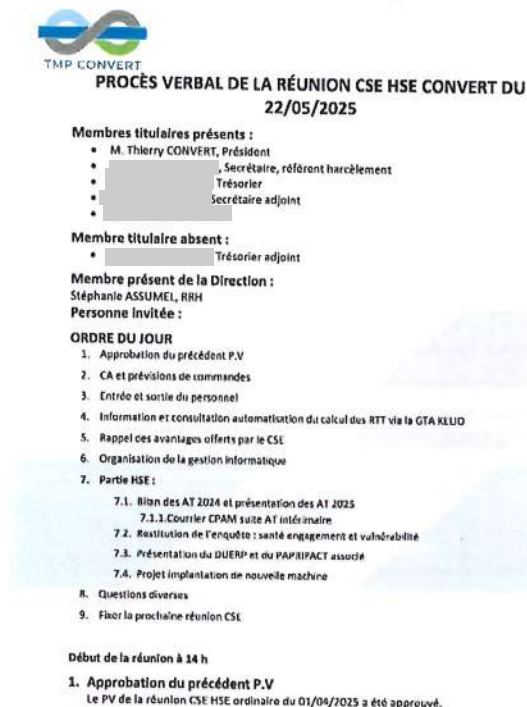
Veuillez agréer, Chers/Chères membres du CSE, l'expression de nos salutations distinguées.

Thierry CONVERT
Président

546 Route de Bourg, 01250 Simandre-sur-Suran
Tel : +33 (0)4 74 25 84 84 | Fax : +33 (0)4 74 30 63 31
info@tmpconvert.com | www.tmpconvert.com



La société TMP CONVERT s'engage à construire un dialogue positif avec les représentants du personnel. Voici un extrait d'un exemple de PV du CSE :



8 Intégrité et lutte contre la corruption

La société TMP CONVERT interdit toute forme de corruption, de fraude, de pots-de-vin ou de pratiques abusives. Chaque collaborateur est responsable de signaler toute situation suspecte conformément à la procédure interne de lanceur d'alerte ainsi qu'à la procédure d'approbation spécifique pour les transactions sensibles réalisées après avoir cartographier les risques.

9 Droits humains fondamentaux de parties prenantes externes

La société TMP CONVERT s'engage à respecter les droits fonciers des populations locales où l'entreprise est active, aux environs de Simandre sur Suran.

Par exemple, conformément à notre politique qualité sécurité environnement énergie, nous prenons des mesures au quotidien visant à :

- Limiter au maximum nos déchets. Ceux-ci sont traités dans des filières de recyclage adaptées.
- Utiliser autant que possible des matières recyclées pour nos produits
- Eviter toute pollution qui serait due à notre activité
- Chercher constamment à diminuer nos consommations d'eau et d'énergie en orientant nos investissements vers des outils toujours moins énergivores
- Respecter les exigences environnementales.

10 Formalités de dépôt et entrée en vigueur

Ce code de conduite annexe au règlement intérieur, après consultation du Comité social et économique, est communiqué en deux exemplaires à l'inspecteur du travail.

Il fait également l'objet d'un dépôt au greffe du conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse.

Le code de conduite est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche. À ce titre, il est affiché sur les panneaux réservés aux communications de la Direction.

Il entre en vigueur le 1er novembre 2025.

11 Modifications

Toute modification ou adjonction apportée au présent code de conduite fera l'objet des mêmes procédures de consultation, de publicité et de dépôt.

Fait à Simandre sur Suran,
Le 22 septembre 2025

Thierry Convert
Président



TMP CONVERT
546 Route de Bourg
01250 SIMANDRE SUR SURAN
Tél 04 74 25 84 84
Fax 04 74 30 63 31

