

Caoutchouc

BROCHURE JO 3046

IDCC 45

Convention collective nationale du 6 mars 1953 révisée par Accord du 19 décembre 2013

[Étendu par arr. 8 janv. 2016, JO 23 janv., applicable à compter du jour de son dépôt soit le 26 fevr. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des syndicats des PME du Caoutchouc et de la Plasturgie (UCAPLAST) ;
Syndicat national du Caoutchouc et des Polymères (SNCP).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC Chimie ;
CFTC CMTE ;
FCE CFDT ;
Fedechimie CGT-FO ;
FNIC CGT.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du caoutchouc constatent la nécessité d'actualiser les dispositions de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc du 6 mars 1953 étendue par arrêté du 29 mai 1969 afin notamment de les mettre en conformité avec les évolutions législatives et réglementaires.

Les parties signataires du présent accord ont ainsi retranscrit le texte existant à droit constant, en intégrant les modifications et changements apportés par de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou les évolutions jurisprudentielles.

L'accord vise donc à actualiser le texte de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc du 6 mars 1953 en abrogeant les textes obsolètes, les textes incompatibles entre eux ou ceux devenus contraires aux lois et règlements en vigueur aujourd'hui.

Les dispositions de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc non intégrées au présent accord restent inchangées et demeurent en vigueur (cf. annexe au présent accord).

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord est celui de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc du 6 mars 1953. En application des dispositions légales relatives à la hiérarchie des normes, les conventions ou accords d'entreprises ou d'établissements ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Clauses communes

Article 1er Objet de la convention - Bénéficiaires - Champ d'application

(Voir également Annexe à l'article I^re champ d'application)

1

La présente convention collective nationale, conclue en application de la loi du 11 février 1950, règle, sur le territoire métropolitain, et relativement aux conditions de travail, les rapports entre :

D'une part, les employeurs des entreprises dont l'activité professionnelle principale relève des industries et commerces du caoutchouc.

Et, d'autre part, les salariés (ouvriers, collaborateurs, ingénieurs et cadres) desdites entreprises.

La présente convention comprend deux parties :

- a)** Des clauses générales communes qui se substituent aux clauses correspondantes des avenants antérieurement signés ;
- b)** Des avenants⁽¹⁾ particuliers qui déterminent les conditions de travail des ouvriers, des employés, techniciens et agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres.

(1) D'autres avenants pourront déterminer, s'il y a lieu, les conditions de travail particulières : aux voyageurs, représentants et placiers, aux médecins du travail, aux assistantes sociales, etc.

La présente convention s'applique, sous réserve de dispositions particulières librement débattues au moment du départ entre l'employeur et le salarié intéressé, aux salariés engagés dans la métropole pour exercer leurs fonctions dans les territoires d'outre-mer ou de l'étranger.

Article 2 Durée de la convention

La convention du 6 mars 1953 est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3 Avantages acquis

En ce qui concerne les situations de fait, la présente convention doit s'interpréter comme maintenant les avantages individuels ou collectifs supérieurs incontestablement acquis avant sa conclusion.

En cas de contestation seulement, il appartient à des accords collectifs conclus entre les représentants de la direction et ceux des organisations de salariés signataires de préciser quels sont les avantages qui sont acquis. Si la direction entend supprimer un avantage pouvant être estimé acquis par les salariés, elle doit en informer préalablement les organisations signataires. Si celles-ci contestent la position de la direction, une réunion de négociation devra avoir lieu avant toute décision.

En ce qui concerne les contrats individuels existants, les clauses de la présente convention remplacent celles correspondantes desdits contrats lorsque celles-ci sont moins avantageuses pour le salarié.

Les clauses de contrats individuels existants qui sont plus avantageuses pour le salarié demeurent acquises, c'est-à-dire restent en vigueur sans modification.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'accord collectif particulier. Restent donc seuls en vigueur les accords collectifs d'établissements qui sont plus avantageux pour les salariés.

Article 4 Interprétation et conciliation

(Annulé et remplacé par Accord du 24 juillet 2019 étendu)

Article 5 Formalités de notification et de dépôt

Le texte de la présente convention et de ses annexes sera notifié et déposé conformément aux dispositions légales.

Article 6 Adhésion

Conformément aux dispositions légales, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention collective nationale peut y adhérer ultérieurement.

Les syndicats patronaux signataires sont d'accord pour avertir les organisations syndicales signataires de toute nouvelle adhésion dès qu'ils en auront été eux-mêmes avertis.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de la convention a été effectué. Le nouvel adhérent est lié par la présente convention dans les conditions prévues pour les organisations signataires à l'article 2 en ce qui concerne la durée d'application et à l'article 7 en ce qui concerne la dénonciation et la révision.

Article 7 **Désignation et révision**

1

La désignation ou la demande de révision de la présente convention ou de l'un de ses avenants par l'une des parties contractantes doit être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes.

2

La partie désignant la convention ou l'un de ses avenants, ou en demandant la révision complète ou partielle, doit accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte nouveau à substituer à l'ancien. Les discussions devront commencer dans les deux mois suivant la lettre de notification.

Dans les mêmes formes, et avant le début des discussions, les autres parties peuvent faire connaître les points qu'elles désirent voir réviser.

3

Aucune demande de révision ne peut être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

4

La présente convention et ses avenants resteront en vigueur jusqu'à la signature des nouveaux textes qui auront pu être proposés à la suite d'une désignation ou d'une demande de révision.

5

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions prévues à l'annexe de l'article 15 des clauses communes.

Article 8 **Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs**

Principes

a

Le respect de la Constitution et des lois s'imposant à tous, les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion, la faculté d'adhérer à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts tels qu'ils sont définis par les dispositions légales.

b

Les parties contractantes s'engagent à ne pas prendre en considération dans les relations de travail au sein de l'entreprise les origines, les croyances, les opinions ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs, respectant la plus grande neutralité s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, la rémunération et l'évolution de carrière.

Cet engagement s'étend à tous, et naturellement au personnel de l'entreprise exerçant les fonctions de représentation du personnel ;

c

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence de placer quiconque au-dessus des lois ;

d

L'application du présent article ne peut avoir pour effet de restreindre les avantages déjà expressément reconnus par les directions des entreprises.

Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence sont accordées dans les cas suivants :

a

Réunions syndicales statutaires

Sous réserve d'un préavis d'une semaine, des autorisations d'absence sont accordées aux salariés, régulièrement mandatés, pour participer à des réunions statutaires des organisations syndicales.

Le mandat justifiant l'absence peut être demandé.

L'employeur n'est pas tenu de payer le temps d'absence.

Lorsque de telles réunions ont lieu sur le plan local, les organisations syndicales s'efforcent dans la mesure du possible, de les tenir en dehors des heures de travail.

b

Pour des motifs syndicaux, tels que définis par le Code du travail, des autorisations d'absence de courte durée (maximum de deux semaines consécutives ou non dans l'année, sauf cas exceptionnels justifiés) peuvent être accordées. Ces absences, que l'employeur n'est pas tenu de payer, sont autorisées après justification et préavis d'une semaine dans la mesure la plus large restant compatible avec les nécessités du travail.

c
Commissions paritaires

Au cas où les salariés participent à des commissions paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, le temps de travail passé est payé par l'employeur comme temps de travail effectif, ainsi que les frais de déplacement et de séjour afférents.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions, de s'efforcer en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence peut apporter à la marche générale de l'entreprise.

Au cas où ces réunions paritaires ou des réunions mixtes intéressant la profession sont convoquées par les pouvoirs publics, et se tiennent effectivement, le temps d'absence est également payé conformément au premier alinéa du c), déduction faite des sommes perçues par ailleurs.

d

Les absences prévues en a, b, c ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Article 9
Délégués du personnel

Le statut et la mission des délégués du personnel sont déterminés par la loi et les clauses du présent article.

I
Nombre de délégués

Il est institué des délégués du personnel titulaires et suppléants dont le nombre est fixé par la loi, sous réserve d'accords collectifs ou préélectoral particuliers notamment d'entreprise ou d'établissement conclus entre la direction et les organisations syndicales concernées.

II
Nombre de collèges

Sous réserve d'accord collectif ou d'accord préélectoral particulier conclu entre les organisations patronales et salariales concernées dans les dispositions légales, le nombre de collèges est celui fixé par lesdites dispositions.

Cependant, les parties signataires sont d'accord pour admettre que dans les entreprises et les établissements où l'une ou l'autre des quatre catégories suivantes (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) comporte plus de 25 membres, un collège particulier est créé pour cette catégorie si elle le demande. Cette création d'un nouveau collège s'effectue à l'occasion du prochain renouvellement des délégués.

Les modifications au nombre légal des délégués qui résultent de la création d'un troisième ou quatrième collège font l'objet d'un accord particulier entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales concernées.

Au cas où cet accord ne peut se réaliser, il est entendu que le nombre de délégués correspondant à l'ensemble des collèges est conforme à celui fixé par la loi.

Le collège ouvrier des entreprises et des établissements comportant plusieurs ateliers ou services peut être subdivisé de manière à assurer une élection distincte dans les principaux ateliers ou services de techniques différentes.

Un accord collectif ou un accord préélectoral fixe, éventuellement, les modalités suivant lesquelles cette subdivision peut être effectuée et peut notamment augmenter le nombre des délégués prévus par la loi, dans la mesure nécessaire pour permettre l'application des dispositions légales concernant la représentation proportionnelle.

III
Mission des délégués

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et col-

lectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application de la présente convention, des taux de salaires et des classifications professionnelles, du code du travail et des autres lois et règlements, concernant la protection des salariés, l'hygiène, la sécurité et la prévention sociale.

Dans la mesure où les employeurs sont prévenus des visites de l'inspecteur du travail ils en préviendront les délégués du personnel intéressés.

S'il n'existe pas de CHSCT, les délégués du personnel ont pour mission de veillera l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité et les conditions de travail et de proposer toutes les mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles.

IV Électeurs et éligibles

Des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise, notamment dans le cas où leur application a pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre de salariés remplies ces conditions, sont demandées à l'inspecteur du travail, après consultation des organisations syndicales représentatives.

V Modalités des élections

Les dispositions relatives aux élections sont prévues par les dispositions légales ou dans le protocole pré électoral.

Le protocole pré électoral ne peut pas prévoir que le renouvellement des délégués du personnel tombe pendant la période d'été où se prennent la plupart des congés.

Le protocole pré électoral peut prévoir que le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émaragement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé de la comptabilité ou de la paye.

VI Cessation de fonctions

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré conformément aux dispositions légales.

VII Temps alloué

Si le chef d'entreprise ou son représentant demande aux délégués de se réunir en dehors de la réunion mensuelle habituelle, le temps ainsi passé est rémunéré en supplément des heures de délégation allouées au délégué du personnel.

Article 10 Comités d'entreprise

Le statut et les pouvoirs des comités d'entreprise sont déterminés par la loi et les clauses du présent article.

I Modalités des élections

Les modalités des élections sont identiques à celles des délégués du personnel.

II Temps alloué

Le règlement du comité d'entreprise peut allouer le même temps rémunéré aux membres suppléants.

Il est précisé que, dans le cas où un membre du comité d'entreprise serait en même temps délégué du personnel, les heures auxquelles il a droit pour l'accomplissement de sa fonction de délégué du personnel ne viennent pas en déduction des heures allouées pour l'exercice de sa fonction de membre du comité d'entreprise.

Si, dans certaines grandes entreprises, le temps alloué au secrétaire est insuffisant pour lui permettre de remplir correctement ses fonctions de secrétaire, le règlement du comité d'entreprise peut prévoir un temps rémunéré supplémentaire.

Ce règlement peut préciser, de même, quel temps rémunéré est alloué aux membres des commissions, s'il en existe.

III Fonctionnement

Le règlement du comité d'entreprise peut adapter la question des procès-verbaux des séances du comité à la vie particulière de chaque entreprise et prévoir notamment que ces procès-verbaux soient communiqués au représentant syndical et qu'un compte rendu résumé, établi par le secrétaire en accord avec le président, soit porté à la connaissance du personnel.

Article 11 **Productivité**

Les organisations signataires reconnaissent l'intérêt que présente l'amélioration de la productivité pour autant qu'elle conduise à :

- 1^o** Améliorer les quantités et la qualité des produits mis à la disposition des consommateurs ;
- 2^o** Améliorer le pouvoir d'achat des salariés ;
- 3^o** Améliorer les conditions de travail et assurer l'utilisation la plus efficace du matériel ;
- 4^o** Ne pas provoquer pour les salariés des pertes de travail durables.

Dans le cas où une entreprise étudierait une formule de productivité, cette formule fera l'objet avant application d'un examen au sein du comité d'entreprise. L'employeur est tenu de soumettre à l'examen du comité d'entreprise, avant application, toute formule ou nouvelle formule, afin de s'assurer qu'elle respecte l'article 11.

Article 12 **Conditions de travail**

A **Hygiène et sécurité**

1

Les parties contractantes affirment leur volonté d'unir leurs efforts pour préserver la santé des salariés occupés dans les industries et commerces du caoutchouc.

Les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité du travail sont appliquées conformément à la législation en vigueur. Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel participent, chacun en ce qui les concerne, à l'application des mesures légales.

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection.

Les salariés doivent utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Une surveillance médicale renforcée est assurée conformément aux dispositions légales.

2 **Hygiène corporelle**

Dans chaque entreprise, il est mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Les vestiaires, les lavabos, les w.c. et autant que possible les installations de douches sont disposés indépendamment pour les hommes et pour les femmes.

Des douches sont mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par les textes en vigueur, et notamment dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants et dont la liste est fixée par arrêté ministériel, et complétée si besoin est, dans chaque entreprise, par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans le cas où les installations de douches sont utilisées par des hommes et par des femmes, des dispositions seront prises pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes.

3 **Hygiène alimentaire**

En application des dispositions légales, il est interdit de laisser les salariés prendre leur repas dans des locaux affectés au travail, sauf dérogation légales.

À cet effet, un réfectoire convenable est mis à la disposition des intéressés, et est tenu dans un état constant de propreté.

Dans le cas où les casse-croûte sont pris dans l'atelier, toutes dispositions sont arrêtées pour assurer l'hygiène désirable.

4 **Travaux insalubres ou particulièrement salissants**

Les employeurs fournissent des effets de protection efficaces et des vêtements spéciaux qu'ils doivent tenir en état constant de propreté et d'usage.

5 **Services de santé au travail**

Les services de santé au travail doivent assurer la protection effective de la santé des travailleurs.

Tout salarié fait l'objet d'examens médicaux, conformément à la loi notamment une surveillance médicale renforcée si nécessaire.

En fonction de la nature et/ou de la durée de l'absence, une visite médicale de reprise est organisée conformément aux dispositions légales.

En vue de la protection et de l'affection de la main-d'œuvre, le médecin du travail est mis au courant de toute nouvelle technique de production.

B Dispositions particulières aux jeunes

1 Travail de nuit

Les jeunes salariés âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent, sauf dérogations prévues par la loi, être employés à aucun travail de nuit conformément aux dispositions légales.

Le repos quotidien des jeunes doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum.

2 Jours fériés

Les jeunes salariés âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés les jours fériés reconnus par la loi.

3

Au-dessous de seize ans, les jeunes salariés ne peuvent être employés aux travaux énumérés par les dispositions légales.

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés dans des établissements dangereux ou insalubres dans lesquels le travailleur est employé à des manipulations préjudiciables pour sa santé, que sous les conditions légales.

Les employeurs se conforment aux dispositions légales en vigueur en limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées.

C Dispositions particulières aux femmes enceintes

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

À partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir cinq minutes avant le reste du personnel.

En cas de changement d'emploi nécessité par leur état de grossesse constaté, les intéressées sont affectées à un nouveau poste convenant mieux.

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

À partir du jour de la naissance et pendant une durée maximum d'un an, les femmes dont les enfants sont confiés à la pouponnière de l'entreprise, s'il y en a une, et qui allaitent, disposent à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement est payé comme si les intéressées avaient travaillé.

Article 13 Apprentissage

La formation professionnelle et l'apprentissage sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les chefs d'établissement sont tenus de laisser à l'apprenti le temps et la liberté nécessaires pour suivre les cours obligatoires.

Ils sont tenus également de s'assurer de leur assiduité aux cours et notamment avec les contrôles prévus à cet effet.

Les employeurs s'engagent à ce que l'enseignement donné à l'apprenti soit établi sur la base d'une préparation notamment au diplôme, titre, certificat visé.

Conformément aux dispositions légales, les employeurs doivent donner aux apprentis des facilités pour préparer les épreuves qui constituent la sanction de l'apprentissage et se présenter aux examens. Le temps passé à ces épreuves est considéré comme temps de présence et payé comme tel.

Si l'apprenti échoue à ces examens, il pourra, en cas d'accord entre les parties, prolonger son apprentissage conformément aux durées légales.

La surveillance médicale de l'apprenti est exercée conformément aux dispositions légales en vigueur. Le temps passé à cet effet est rémunéré comme temps de travail.

Les employeurs s'engagent à faire bénéficier les apprentis des avantages accordés aux autres salariés de l'entreprise. L'apprenti bénéficie du salaire prévu par les dispositions légales en vigueur.

Article 14 **Conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs**

1

Les dispositions concernant l'embauche et le licenciement sont soumises à la législation en vigueur.

Tout salarié fera obligatoirement l'objet à l'embauche d'un examen médical conformément aux dispositions légales. Cet examen sera effectué, dans toute la mesure du possible, avant le début de la période d'essai.

Les syndicats patronaux, par l'intermédiaire de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi informeront en temps opportun les syndicats de salariés signataires de la présente convention des besoins de main d'œuvre de la profession, dans toutes les catégories professionnelles.

2

Tant que le volume de la production ou du travail, dans le secteur de production de l'établissement où le salarié exerce son activité, reste constant ou s'accroît, l'employeur doit avant tout licencier pour cause de suppression d'emploi, de modification de structure ou de réorganisation de ce secteur, se conformer aux obligations légales d'adaptation et de reclassement.

Au cas où l'entreprise ne pourrait fournir un tel poste à l'intéressé, elle s'adressera à son organisation professionnelle, qui s'efforcera à son tour de reclasser, dans le cadre local ou régional, le salarié licencié.

3

Au cas de licenciement collectif, l'ordre dans lequel s'effectuent les licenciements est celui fixé par les textes en vigueur dans le respect des procédures légales.

Au cas où l'entreprise procède dans les deux ans suivant à des réembauchages, le personnel ainsi licencié a sur sa demande présentée dans le mois suivant le licenciement, une priorité de réembauchage dans un emploi de même nature.

4

Les conditions d'embauche et de licenciement propres à chaque catégorie de salariés sont traitées dans les avenants correspondants. Un exemplaire de la présente convention est remis gratuitement à chaque intéressé.

Article 15 **Éléments du salaire applicable par catégories professionnelles**

(Voir également Annexe à l'article 15 des clauses communes)

a

Salaires minima de branche

Les salaires minima de branche sont définis par des Salaires Minima Hiérarchiques (SMH) et des Taux Effectifs Garantis (TEG).

Les SMH sont le produit du coefficient par la valeur du point mensuel.

Des taux effectifs garantis sont institués en faveur des salariés dont les coefficients hiérarchiques sont inférieurs à un point de raccordement déterminé lors des négociations sur les salaires minima de branche.

Chaque salarié *présentant une aptitude suffisante au poste de travail ou à l'emploi et (Termes exclus de l'extension par arr. 8 janv. 2015, JO 23 janv.) accomplissant normalement (Terme exclus de l'extension par arr. 8 janv. 2015, JO 23 janv.)* le travail qui est demandé à ce poste ou emploi, a la garantie du salaire minimum (salaire minimum hiérarchique et taux effectif garanti) correspondant à son coefficient.

b

Majorations pour travaux salissants, pénibles, dangereux, insalubres ou présentant des inconvénients particuliers

Les salaires tels qu'ils sont déterminés par les annexes tiennent compte des conditions dans lesquelles doit normalement s'effectuer le travail.

Des primes distinctes des salaires doivent être envisagées pour tenir compte des conditions particulières propres à certains postes de travail, et peuvent varier d'un établissement à un autre compte tenu des installations matérielles existantes.

Dans chaque entreprise, des indemnités pour les travaux salissants, insalubres ou dangereux sont fixées en pourcen-

tage du salaire minimum horaire, et figurent distinctement sur les documents de paye remis à l'intéressé. Pour les travaux insalubres et dangereux, les indemnités sont dues en fonction du temps réellement passé dans le poste.

Pour les travaux salissants, ces indemnités ne sont proportionnelles aux heures passées que si la salissure n'est pas immédiate et totale. Dans les autres cas (notamment, noir de carbone), l'indemnité comprend deux parties : une partie fixe due quel que soit le temps passé dans le poste et un supplément horaire représentant l'inconvénient de présence.

Pour les ouvriers affectés en permanence dans ces postes, cette indemnité peut être ramenée à une valeur horaire. À titre d'exemple :

Pour la manutention du noir de fumée dans les conditions les plus défavorables, l'indemnité journalière est au moins de : partie fixe 30 % augmentée de 10 % par heures de présence dans le poste, ce qui donne pour 8 heures de présence : $30 + (8 \times 10) = 110\%$ du salaire minimum horaire.

Les travaux pouvant donner lieu à l'attribution de ces primes spéciales sont désignés par la direction de chaque établissement, après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Leur paiement est subordonné à la persistance des causes les ayant motivées ; toute modification des conditions de travail en entraînera la révision.

Des indemnités distinctes des précédentes sont attribuées en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux, tels que, par exemple, le travail à l'acide, ainsi que dans le cas de travaux particulièrement salissants.

L'allocation des primes et indemnités prévues ci-dessus ne peut en aucun cas dégager l'employeur de l'obligation de prendre toutes les mesures, de quelque ordre que ce soit, propres à améliorer les conditions d'hygiène et de travail de l'entreprise.

c

Modalités d'application du principe «à travail égal, salaire égal» : Elles s'appliquent à tous les salariés sans distinction d'âge ni de sexe :

1. Les classifications de l'accord du 20 avril 1984 relatif au système de classification s'appliquent à tous les salariés sans distinction d'âge ni de sexe.
2. Les barèmes des salaires minima sont valables pour les femmes comme pour les hommes.
Les règles adoptées dans l'entreprise pour déterminer les salaires effectifs sont les mêmes pour les femmes que pour les hommes.
3. Sous réserve de prescriptions légales plus favorables, le pourcentage de salaires accordé aux jeunes salariés au-dessous de dix-huit ans correspondra au pourcentage de travail qu'ils fournissent par rapport au travail des adultes, en qualité et en quantité, l'application des salaires minima ci-dessous leur étant garantie.

	À l'embauche (disposition conventionnelle)	Moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche professionnelle (disposition légale)	Au moins 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité (disposition légale)	Après 1 an de pratique dans l'établissement (disposition conventionnelle)
	Pourcentage (minima conventionnel)	Pourcentage (smic)	Pourcentage (smic)	Pourcentage (minima conventionnel)
16-17 ans	70	80	100	80
17-18 ans	80	90	100	90

Ils reçoivent le salaire de leur catégorie lorsqu'ils fournissent un travail équivalent en qualité et en quantité au travail minimum exigé ou pouvant être exigé des autres salariés qui occupent ou qui occuperaient le même poste.

Article 16 Rémunération

1 Modalités de rémunération

Les salariés peuvent être payés soit au temps, soit au rendement.

Pour le travail au temps, la partie fixe du salaire ne peut être inférieure au salaire minimum hiérarchique et au taux

effectif garanti. Le salaire minimum garanti est celui correspondant au poste de travail ou à l'emploi.

Pour les travaux au rendement, les tarifs sont calculés de façon à assurer au salarié travaillant normalement un salaire réel total nettement supérieur au salaire réel total effectivement touché par le salarié au temps exécutant des travaux comparables. Est considéré comme travail normal celui qui est demandé à un salarié apte, qualifié et entraîné pour le poste qu'il occupe et qu'il peut soutenir pendant la durée journalière du travail sans qu'il en résulte dans le temps une altération anormale de la santé. Cet alinéa indique l'esprit avec lequel la rémunération totale doit être établie dans le cas du travail au rendement, mais il ne peut être donné de règle précise concernant les nombreux cas particuliers qui peuvent se présenter dans les entreprises.

Les employeurs restent libres d'appliquer les formules de rémunération qu'ils jugent le mieux s'adapter aux différentes conditions de travail de leur établissement, mais les formules doivent être aussi claires que possible et tenues à la disposition des intéressés afin de leur permettre de vérifier facilement le salaire obtenu.

2 Avantages en nature

Les avantages en nature, tels que : nourriture, logement, chauffage, éclairage, etc., qui ne sont pas la contrepartie d'une sujexion, sont considérés comme faisant partie de la rémunération et leur évaluation peut être faite soit d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, soit d'après les évaluations légales servant à la détermination des cotisations de sécurité sociale.

3 Comparaison des salaires effectifs et des salaires minima garantis (salaires minima hiérarchiques, taux effectifs garantis)

Pour la comparaison des salaires effectifs avec les minima des barèmes (salaires minima hiérarchiques, taux effectifs garantis) il est entendu que l'on tient compte de la rémunération totale perçue par les intéressés, à la seule exception des sommes relatives à la durée du travail : heures supplémentaires exceptionnelles, etc. ; des primes d'ancienneté, des primes d'assiduité, des primes de productivité dans la mesure où elles peuvent s'annuler⁽¹⁾, des gratifications exceptionnelles et bénévoles, des primes dues à des conditions particulières du poste de travail (travaux salissants, pénibles, dangereux, insalubres), des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais (indemnités de déplacement, primes de transport, panier, usure anormale des vêtements, utilisation d'instruments ou ouvrages professionnels personnels), des avantages consentis en contrepartie des clauses de non-concurrence.

(1) Les seules primes véritables à la productivité ont ce caractère distinctif qu'elles peuvent s'annuler en tout ou partie par le jeu des éléments de calcul établis dans l'entreprise.

Article 17 Indemnités pour utilisation d'équipements personnels à titre professionnel

Dans tous les cas où un salarié est mis dans l'obligation d'utiliser pour son travail au service de l'entreprise des équipements personnels, il lui est alloué une indemnité.

Article 18 Ancienneté

1

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

2

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

- le temps passé avec l'accord de l'employeur dans les différents établissements de l'entreprise, filiales, sociétés à participation majoritaire, tant en France que hors de France ;
- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant à la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur l'ordre du premier employeur et avec l'accord du deuxième ;
- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre, telles qu'elles sont définies par la loi, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par la loi.
- les périodes d'activité militaire au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité ;
- la maladie n'ayant pas entraîné rupture du contrat de travail. Ainsi, la maladie doit être considérée comme temps de présence dans l'entreprise jusqu'à la date de rupture du contrat de travail ;
- les accidents ou la maternité ;

— les congés payés annuels ou les congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

3

Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

— le licenciement qui n'a pas été prononcé pour faute grave ou insuffisance professionnelle ou qui n'a pas donné lieu à une indemnité de licenciement (par exemple : maladie ou insuffisance d'ancienneté) ;

— les congés facultatifs de maternité tels que prévus par la loi ;

— les congés non payés, à durée limitée pris en accord avec l'employeur ;

les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté.

Article 19 Congés payés

1

Des congés payés, dont la durée varie d'après le temps de travail effectué dans l'année et l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, sont attribués aux salariés dans les conditions prévues par la législation en vigueur sauf dispositions plus favorables qui sont précisées dans les avenants propres à chaque catégorie du personnel.

2

Les permissions exceptionnelles de courte durée accordées pendant l'année sont considérées comme temps de travail effectif.

3

Le congé légal supplémentaire des femmes salariées ayant des enfants à charge est accordé même au cas où les enfants à charge susceptibles d'y donner droit ne vivent pas au foyer.

4

Des dispositions particulières concernant la période normale des congés peuvent être prises s'il s'agit de travaux saisonniers ou si l'activité de l'entreprise l'exige.

5

La période normale des congés doit dans tous les cas, être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins deux mois avant le début de cette période. L'ordre des départs doit être communiqué à chaque ayant droit, si possible deux mois avant l'ouverture de la période normale des congés.

6

Les congés ont lieu soit par fermeture de l'entreprise, soit par roulement. Si le congé est pris par roulement, le bénéficiaire peut s'il en exprime le désir et après accord de son employeur, prendre son congé en dehors de la période normale.

Les modalités pratiques de prise des congés sont fixées sur le plan de chaque entreprise.

7

En cas de congé par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur, en fonction des nécessités du service. Mais il est tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés et de leur situation de famille.

L'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans le même établissement.

Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, des congés sont donnés, dans la mesure du possible, au cours des vacances scolaires.

8

Au cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessités par ce rappel lui seront remboursés s'ils sont justifiés.

9

En cas de fractionnement du congé imposé par les nécessités du service, l'une des périodes doit avoir au moins la durée minimum prévue par la loi et être donnée - sauf nécessité de service et accord de l'intéressé - pendant la

période normale des congés et, autant que possible, pour les chefs de famille, pendant les vacances scolaires.

10

Si tout ou partie du congé doit être pris, sur demande de l'employeur et pour raison de service, en dehors de la période normale, les dispositions relatives au fractionnement s'appliquent.

11

Lorsqu'un travailleur se trouve à la date fixée pour son congé dans l'incapacité physique de le prendre, la période des congés peut être étendue pour lui jusqu'au 31 décembre.

Article 20 Permissions exceptionnelles

Des permissions exceptionnelles peuvent être accordées aux salariés à l'occasion d'évènements familiaux : chaque avenant particulier de la Convention collective nationale du caoutchouc règle les modalités de prise de ces congés.

Article 21 Maladies et accidents

1

Les absences, justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ne constituent pas par elles-mêmes une rupture de contrat de travail.

2

Au cas cependant où elles se prolongeraient ou se répéteraient, et notamment en cas de longue maladie reconnue par la sécurité sociale, le contrat de travail pourra être rompu si le remplacement effectif de l'intéressé a dû être effectué.

Dans ce cas, l'intéressé a droit à une priorité de réembauchage pendant une période d'un an suivant la date de consolidation de sa maladie par la sécurité sociale.

La priorité ainsi prévue cesse si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage qui lui est faite dans un emploi équivalent ou ne répond pas à celle-ci dans le délai d'un mois.

Toutefois, si le salarié a reçu notification de son licenciement et se trouve en période de préavis au moment où survient la maladie ou l'accident, le contrat de travail prend fin comme si la maladie ou l'accident n'avait pas eu lieu, c'est-à-dire à l'expiration de ladite période de préavis.

Il en est de même en cas de contrat à durée déterminée.

3

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou à l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

4

Les absences occasionnées par un accident du travail ou par une maladie professionnelle contractée au service de l'entreprise ne peuvent pas entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

Article 22 Déplacements

A

Indemnités de déplacement en France métropolitaine

Les frais normaux de déplacement d'un salarié pour motif de service sont à la charge de l'employeur.

Ces frais comprennent :

a) Frais de chemin de fer ou tout autre mode de transport en commun, depuis le lieu de travail où l'intéressé se rend habituellement jusqu'au lieu de déplacement et retour. Les voyages durant toute une nuit seront évités dans la mesure du possible lorsque le travail devra reprendre dès le lendemain matin.

Les frais de bagages personnels sont remboursés jusqu'à 30 kilogrammes.

b) Les frais de repas et de logement : les taux de remboursement sont fixés conformément aux usages en vigueur dans chaque entreprise ou, à défaut, sur justification des dépenses. Ces taux doivent assurer à l'intéressé des repas et un logement convenables et en rapport avec l'importance de ses fonctions.

Tout salarié partant en déplacement reçoit sur sa demande, une provision déterminée dans chaque cas et qui est

déduite du règlement définitif effectué après le déplacement.

Dans la région parisienne (Paris et jusqu'à 10 kilomètres au-delà du périphérique) et pour le salarié dont la fonction essentielle ne comporte pas la nécessité de se déplacer, une indemnité forfaitaire d'inconvénient d'une heure de salaire est payée en plus des frais de déplacement, s'il ne peut prendre son repas au lieu habituel.

c) Déplacements par véhicule appartenant au salarié : si, après accord avec son employeur, un salarié utilise pour les besoins du service un véhicule (voiture, moto, vélomoteur, vélo) lui appartenant, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fait l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation (essence, huile, pneumatiques) et des frais d'assurance.

Pour couvrir les risques d'accidents au cours du service, l'employeur doit contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles, par rapport à celles prévues par la police souscrite par le salarié.

d) Préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée est averti au moins vingt-quatre heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

NB. - Les conditions particulières de voyage en chemin de fer et d'indemnisation du temps de voyage sont prévues dans les différents avenants.

B **Déplacements de longue durée - Congé de détente**

1

Il est accordé au salarié un voyage aller et retour payé lui permettant de passer chez lui :

- 1 jour net non ouvrable tous les quinze jours pour les déplacements inférieurs à 300 kilomètres ;
- 2 jours nets, dont un non ouvrable, tous les mois pour les déplacements supérieurs à 300 kilomètres.

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

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

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

2

Élections : un voyage aller et retour est payé, s'il est réellement effectué, au salarié électeur dans le cas d'élections législatives, cantonales, multiples, prud'homales, de sécurité sociale. Il compte comme voyage de détente.

3

Congé payé annuel : dans le cas où le salarié est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui sont remboursés sur justification de son retour à ce lieu de résidence avant son départ en congé. Ce voyage compte comme voyage de détente.

4

Maladie, accident, décès : l'indemnité de déplacement est maintenue intégralement en cas de maladie ou d'accident, jusqu'au moment où l'intéressé est hospitalisé ou, jusqu'au moment où, reconnu transportable par le corps médical, il peut être rapatrié par l'employeur.

Les cas de maladie ou d'accident entraînant hospitalisation sont examinés individuellement. En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement sont à la charge de l'employeur.

En cas d'accident ou de maladie reconnu par le corps médical comme mettant en danger les jours du salarié, ou en cas de décès, les frais de voyage sont remboursés, dans les conditions prévues au paragraphe A-a ci-dessus, à un seul des proches parents se rendant auprès de lui. Il en est de même pour les frais de séjour jusqu'au jour où le rapatriement aux frais de l'employeur soit possible. Toutefois, le paiement de ces frais de séjour est limité à une semaine au maximum.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps au lieu de résidence sont à la charge de l'employeur.

Article 23 **Changement de résidence**

1

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

2

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

3

Le refus motivé de changement de résidence ne constitue pas, sauf cas de force majeure, un motif valable de licenciement.

4

Tout salarié qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de cinq ans au lieu de sa nouvelle résidence a droit, sauf faute grave caractérisée, au remboursement de ses frais de rapatriement et de déménagement, ainsi que de ceux de sa famille, jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son embauche.

En cas de décès au cours de cette période de cinq ans, les frais éventuels de rapatriement, de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps sont à la charge de l'employeur.

5

Les changements de résidence hors de France métropolitaine font l'objet de contrats particuliers.

Article 24 **Documentation**

Dans la mesure du possible, les employeurs mettront à la disposition du personnel, et notamment des techniciens, la documentation nécessaire au développement de leurs connaissances professionnelles.

Article 25 **Préavis**

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis, s'il est dû, est fixée dans les avenants propres à chaque catégorie de salariés.

Dans le cas d'inobservation volontaire du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé, et calculée conformément aux dispositions légales.

Toutefois, le salarié ne doit que la somme correspondant aux heures de travail effectif normalement exigibles et le temps alloué pour recherche de travail vient en déduction des sommes dues.

En cas de licenciement, toutes facilités sont accordées au salarié quittant l'entreprise pour lui permettre d'occuper l'emploi offert par un nouvel employeur, sous réserve qu'il apporte la preuve de ce nouvel emploi à son ex-employeur si ce dernier en fait la demande. Bien entendu, dans ce cas, le salarié n'a à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Quand un salarié démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut, si son employeur est d'accord, quitter son poste et son entreprise sans verser l'indemnité de préavis.

Article 26 **Certificat de travail**

Un certificat de travail dont le contenu est conforme aux dispositions légales est remis au salarié au moment de son départ.

Article 27 **Salarié des professions ne relevant pas des industries du caoutchouc**

Les salariés des professions ne relevant pas directement des industries et commerces du caoutchouc, mais appartenant à des entreprises rattachées à cette branche professionnelle, bénéficieront de la présente convention et seront notamment classés suivant les modalités prévues pour les salariés du caoutchouc.

AVENANTS CATÉGORIELS

Avenant «ouvriers»

L'avenant du 6 mars 1953 relatif aux ouvriers est modifié comme suit. Les annexes Interprétations et Mensualisation sont réintégrées dans le texte ci-dessous.

Article 1er Embauche

Période d'essai :

Les modalités de la période d'essai sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur.

Confirmation d'embauche :

Dans le document d'embauche qui est remis à chaque salarié, doivent être mentionnés :

- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification avec l'indication de l'avenant à la convention collective dont il relève ;
- le coefficient hiérarchique et le salaire minimum mensuel afférent à l'échelon dans lequel il est classé. Le coefficient hiérarchique dont il est question est celui figurant dans l'accord du 20 avril 1984 relatif au système de Classification ;
- l'établissement dans lequel il est affecté.

Article 2 Salaire de renfort

On appelle «renfort» le déplacement du salarié à un autre poste alors que rien ne s'oppose à ce qu'il fasse sa production dans son poste normal. Le terme «renfort» désigne le déplacement temporaire qui n'est pas motivé par le ralentissement du travail. L'expression «poste normal» désigne le travail habituellement effectué par le salarié.

Le salarié déplacé en renfort dans un autre poste conserve la moyenne de sa paye habituelle pendant la durée du déplacement jusqu'à la décision de mutation.

Toutefois, si le minimum du nouveau poste est supérieur à la moyenne de sa paye, le salarié reçoit ce minimum.

Dans les postes au rendement, si la production du salarié, calculée d'après le barème, donne une paye supérieure à sa moyenne, le salarié sera payé suivant ce barème.

Article 3 Salaire de mutation

Tout salarié muté dans un nouveau poste prend le salaire de ce poste.

Qu'il s'agisse d'un travail à l'heure ou au rendement, le salaire horaire minimum de ce poste sera garanti pendant la période normale de mise au courant.

La mutation sera notifiée à l'intéressé.

Pour les mutations provoquées par : le manque de travail, les besoins de l'entreprise, les suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'obligation faite par le médecin du travail de quitter un poste, et dans la mesure où les aptitudes de l'intéressé le permettent, l'employeur s'efforcera d'affecter celui-ci à un poste dont la classification sera équivalente ou le moins inférieure possible à celle de l'ancien. Ceci ne fait pas obstacle à une mutation dans un poste supérieur.

En cas de mutation dans un poste moins rémunéré pour manque de travail ou pour les besoins de l'entreprise (par exemple : réorganisation), il devra être tenu compte de l'ancienneté à qualification professionnelle égale.

Article 4 Salariés à travaux multiples

Le salarié qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne bénéficie proportionnellement au temps passé du salaire de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

Le salarié qui exécute exceptionnellement, pour un motif d'urgence, des travaux relevant d'un échelon ou d'un niveau inférieur à sa classification conserve la garantie de son salaire moyen relevé sur sa dernière feuille de paye.

Le salarié qui exécute exceptionnellement des travaux relevant d'un échelon ou d'un niveau différent aura la garantie du salaire minimum de la classification correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en œuvre dans son travail. La garantie du salaire minimum de l'échelon s'entend de la garantie du salaire minimum de l'échelon effectivement pratiqué dans l'entreprise.

Dans tous les cas où la tenue des postes multiples constitue une fonction régulière exercée dans les mêmes postes et dans les mêmes conditions de fréquence et de durée journalière, la classification de cette fonction sera examinée

à l'intérieur de chaque entreprise, en accord avec les délégués du personnel. Le membre de phrase «fonction régulière exercée dans les mêmes postes et dans les mêmes conditions de fréquence et de durée journalière» ne fait que développer la notion de régularité et ne doit pas s'interpréter dans le sens restrictif d'une périodicité et d'un fractionnement rigoureux.

Article 5 Travail posté

On appelle travail par poste l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite. Les salariés travaillant dans ces conditions bénéficieront d'une demi-heure d'arrêt payée au taux du salaire minimum horaire correspondant à leur échelon respectif. La demi-heure d'arrêt payé doit s'interpréter comme un arrêt continu d'une demi-heure.

Article 6 Indemnité de panier

Tout salarié travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficie d'une indemnité de panier.

Article 7 Indemnité de rappel

Une indemnité de rappel sera donnée en sus du salaire à tout salarié rappelé pour les besoins du service après avoir quitté l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est égale à une heure de son salaire. Elle sera portée à deux heures au cas où ce rappel serait effectué soit de nuit (entre 21 heures et 5 heures), soit un dimanche ou un jour férié.

Les frais de déplacement éventuellement nécessités par ce rappel seront remboursés.

Elle ne s'applique pas aux changements d'équipe, c'est-à-dire lorsqu'un salarié passe, par exemple, de l'équipe du matin à l'équipe du soir, même pour une journée.

Article 8 Durée du travail - Heures supplémentaires

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

- 25 % du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 % de ce salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Article 9 Durée du travail - Heures exceptionnelles

Lorsque l'horaire habituel de l'atelier ne comporte pas de travail le dimanche et les jours fériés légaux, les heures de travail effectuées ces jours-là de jour ou de nuit donnent lieu à une majoration de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Si l'intéressé prend le repos compensateur correspondant aux heures passées soit le dimanche, soit un jour férié légal, la majoration des heures effectuées ces jours-là est portée à 50 % (au lieu de 25 %).

Cela ne s'applique pas au régime de travail du personnel occupé à des opérations de gardiennage ou de surveillance ou à des services d'incendie.

Article 10 Arrêt de travail imputable à l'entreprise

Il y a «arrêt de travail imputable à l'entreprise» lorsque l'affectation à d'autres tâches, affectation dépendant des conditions de production prévues par l'entreprise, n'a pas été portée à la connaissance des salariés au plus tard la veille.

En cas d'arrêt de travail dont la cause est imputable à l'entreprise ou à ses fournisseurs, et si l'employeur fait partir les salariés avant le commencement du travail, il leur garantira le salaire de la demi-journée qui allait commencer. Les salariés seront payés au taux de leur salaire horaire moyen relevé sur leur dernière feuille de paye. En cas d'arrêt de longue durée dans le cadre du travail posté, si le salarié ne prend pas son travail, le salaire garanti sera de 4 heures.

Dans les mêmes conditions, si l'arrêt se produit au cours du travail, le salaire de la demi-journée commencée sera garanti en cas de renvoi

Si l'arrêt se produit au cours du travail et que l'employeur fait partir les salariés, les 4 heures qui suivent l'arrêt (sans dépasser la durée de l'horaire quotidien) seront payées au taux du salaire horaire moyen.

Si la direction décide de garder les salariés à l'usine, ceux-ci pourront être employés à tous travaux utiles même en dehors de leur profession et ils seront payés comme il est dit au deuxième alinéa pour la première demi-journée (au taux du salaire horaire moyen pour les 4 heures qui suivent l'arrêt) et ensuite au salaire minimum correspondant à leur échelon.

Les pertes de temps de courte durée dues à une cause indépendante de la volonté des salariés seront payées au taux horaire de base des salariés au temps de l'échelon dans lequel ils sont classés. Est considéré comme de «courte durée», un arrêt d'une durée continue de moins de 1 heure. La durée se calcule à partir du moment où le chef est prévenu. Cependant, si, dans une même journée, le total des pertes de courte durée dues à une cause indépendante de la volonté des salariés dépasse 2 heures, ces pertes de temps seront payées au taux du salaire horaire moyen. Le taux de base des salariés au temps de l'échelon dans lequel ils sont classés signifie «ce que gagnerait un salarié qui serait au temps dans ce même poste».

Article 11 **Autorisations exceptionnelles d'absence pour événements familiaux**

À partir d'un an d'ancienneté, les salariés bénéficieront, à l'occasion d'événements familiaux, sur justification, d'une autorisation d'absence payée, déterminée ci-après, sans que celle-ci puisse entraîner une réduction de leur rémunération :

- mariage du salarié : 1 semaine ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès du père, de la mère, du tuteur légal, d'un enfant : 2 jours
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-parent : 1 jour.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours d'autorisation exceptionnelle d'absence seront assimilés à des jours de travail effectif.

Article 12 **Jours fériés**

Après un mois d'ancienneté dans l'entreprise sauf dispositions légales plus favorables, le salarié perdant une journée de travail du fait du chômage d'un jour férié légal tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement ou partie d'établissement recevra une indemnité égale à la somme qu'il aurait reçue s'il avait travaillé.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 8 janv. 2015, JO 23 janv.*) *Cette indemnisation ne sera due que si le salarié a travaillé normalement ou s'il s'est trouvé en absence autorisée ou motivée la journée qui précède le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié.*

Ce temps rémunéré n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 13 **Garantie de salaire en cas de maladie**

À partir d'un an d'ancienneté, en cas de maladie ou d'accident de trajet dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficie d'une garantie de salaire, à condition d'avoir justifié, dans les quarante-huit heures sauf cas de force majeure, de cette incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale.

Pendant un mois et demi, il reçoit 100 % de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Pendant une deuxième période de un mois et demi, il recevra 50 % de cette même rémunération.

Après cinq années de présence dans l'entreprise, l'intéressé a droit à un demi-mois supplémentaire à 100 % et à un demi-mois supplémentaire à 50 % par période de cinq années de présence.

Le point de départ de l'indemnisation est fixé au quatrième jour calendrier qui suit le début de la maladie.

Des rémunérations ainsi prévues, l'employeur déduit la valeur des prestations, dites en espèces, telles que définies par le régime général de la sécurité sociale, ainsi que la valeur des prestations prévues par tous autres régimes de prévoyance mais, dans ce dernier cas, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provrances, telles que définies ci-dessus, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion de la maladie ou de l'accident de trajet, une somme supérieure à la rémunération qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'établissement, ou partie d'établissement. Cependant, il ne sera pas tenu compte de l'augmentation éventuelle de l'horaire de travail qui résulterait de l'absence de l'intéressé.

Pour la détermination du droit à indemnisation, l'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence.

Pour que deux ou plusieurs maladies soient considérées comme distinctes et ouvrent chaque fois pour le salarié un nouveau droit aux avantages ci-dessus énumérés, il faudra que l'intéressé ait pu assurer son travail sans interruption pendant trois mois au moins entre deux périodes de maladie. Sinon, les périodes d'arrêt successives seront considérées comme une seule maladie.

Article 14

Garantie de salaire en cas d'accident de travail (à l'exception des accidents de trajet)

À partir d'un an d'ancienneté, en cas d'accident de travail (à l'exception des accidents de trajet) ou en cas de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, reconnu comme tel par la sécurité sociale et dûment constaté par certificat médical et par contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficie d'une garantie de salaire, à condition d'être pris en charge par la sécurité sociale.

Pendant un mois et demi il recevra 100 % de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Pendant une deuxième période de un mois et demi, il recevra 50 % de cette même rémunération.

Après cinq années de présence dans l'entreprise, l'intéressé aura droit à un demi-mois à 100 % et à un demi-mois supplémentaire à 50 % par période de cinq années de présence.

Des rémunérations ainsi prévues, l'employeur déduit la valeur des prestations, dites en espèces, telles que définies par le régime général de la sécurité sociale, ainsi que la valeur des prestations prévues par tous autres régimes de prévoyance, mais dans ce dernier cas, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles que définies ci-dessus, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion de l'accident de travail une somme supérieure à la rémunération qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement. Cependant, il ne sera pas tenu compte de l'augmentation éventuelle de l'horaire de travail qui résulterait de l'absence de l'intéressé.

Pour la détermination du droit à indemnisation, l'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence.

Article 15

Déplacements

a) Frais de transport :

Les transports par chemin de fer seront remboursés en deuxième classe.

b) Temps de transport :

Le temps de transport n'entre pas dans le décompte de l'horaire du travail.

Le temps de transport est indemnisé, sur la base du temps de parcours le plus court dans les conditions suivantes :

— dans la limite des heures habituelles quotidiennes de travail : sur la base du salaire minimum correspondant à l'échelon de l'intéressé ou du salaire pour le travail au temps de l'intéressé ;

— pour le temps excédant les heures habituelles quotidiennes de travail : sur la base du salaire minimum hiérarchique de l'échelon 11.

Article 16

Rupture du contrat de travail

Préavis : Licenciement/Démission

a
Durée du préavis

Licenciement

Sous réserve de dispositions légales plus favorables, la durée du préavis sera d'une semaine en dessous de 6 mois d'ancienneté.

Démission

La durée du préavis sera d'une semaine.

b
Absence pendant le préavis

Les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour, pendant deux heures, pour leur permettre de trouver du travail. Ces absences seront payées sur la base du salaire réel si la rupture du contrat de travail provient du fait de l'employeur. Elles pourront ne pas être payées si la rupture provient du fait du salarié.

Ces absences seront fixées alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

Article 17 **Indemnité de licenciement**

À partir de trois ans d'ancienneté, il sera alloué aux salariés licenciés, sauf en cas de faute grave caractérisée de leur part, une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de l'indemnité est calculé de la façon suivante : 3/10^e de mois par année d'ancienneté.

Le calcul de l'indemnité de licenciement sera fait au prorata des mois de présence

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le plus avantageux :

- soit du salaire du dernier mois de travail normal ;
- soit, en cas de salaire variable, du salaire moyen des douze derniers mois.

Le salaire s'entend à l'exclusion de toutes primes, sauf la prime de rendement et la prime d'ancienneté (exclusion sera faite des libéralités à caractère aléatoire ou temporaire).

L'indemnité de licenciement est due au salarié à son départ de l'entreprise.

Toutefois, elle pourra être versée en une ou plusieurs fois, dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise ou par mensualités avec l'accord de l'intéressé.

Dans les entreprises comptant moins de dix salariés, ce délai pourra être prolongé si l'intéressé est d'accord.

Article 18 **Indemnité de départ en retraite**

Le terme du contrat en raison du départ en retraite du salarié ne s'analyse ni en une démission ni en un licenciement.

À partir de trois ans d'ancienneté, il sera alloué aux salariés partant à la retraite une indemnité de départ en retraite tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de l'indemnité est calculé de la façon suivante : 3/10^{ème} de mois par année d'ancienneté.

Le calcul de l'indemnité de départ en retraite sera fait au prorata des mois de présence.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le plus avantageux :

- soit du salaire du dernier mois de travail normal ;
- soit, en cas de salaire variable, du salaire moyen des douze derniers mois.

Le salaire s'entend à l'exclusion de toutes primes, sauf la prime de rendement et la prime d'ancienneté (exclusion sera faite des libéralités à caractère aléatoire ou temporaire).

L'indemnité est due au salarié partant à la retraite ; toutefois, elle pourra être versée, avec l'accord de l'intéressé, par mensualités.

Article 19 **Prime d'ancienneté**

Il est attribué aux salariés une prime d'ancienneté, fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise. Cette prime s'ajoute aux rémunérations effectives. Elle est calculée sur le salaire minimum hiérarchique correspondant à la classification de l'intéressé aux taux respectifs de :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé selon l'horaire de travail de l'intéressé, mais sans majoration pour heures supplémentaires. La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de salaire.

Article 20 **Travail à domicile**

Les conditions de travail des salariés à domicile, notamment les salaires, seront réglées par la législation en vigueur.

Annexe I - Classification du personnel ouvrier

Accord du 20 avril 1984

[Étendu par arrêté du 23 septembre 1986, 24 octobre 1986]

Niveau I

D'après des consignes simples et détaillées (sécurité, matériel, produit) fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, exécution de tâches facilement contrôlables caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Échelon 11 (coefficent 130) : exécution, soit à la main, soit avec une machine d'utilisation simple, de tâches élémentaires nécessitant une mise au courant rapide et une adaptation n'excédant pas deux semaines.

Échelon 12 (coefficent 140) : exécution de tâches simples, répétitives ou analogues ou exigeant un certain effort physique, à la main ou sur une ou plusieurs machines, suivant des consignes précises, nécessitant une adaptation d'une durée inférieure à deux mois.

Échelon 13 (coefficent 150) : exécution d'un ensemble de tâches conformément à des consignes écrites ou orales nécessitant un effort en raison de leur nature ou de leur variété ou un effort physique important et soutenu. La durée d'adaptation au poste de travail est de deux à trois mois.

Niveau II

D'après des instructions de travail précises (complétées généralement de documents techniques) indiquant, aussi bien en matière de sécurité, de matériel, que de produit, les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution de travaux constitués :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité ;
- soit par l'enchaînement logique d'opérations classiques d'un métier.

Bien que le contrôle du travail soit effectué partiellement ou totalement d'après les directives d'une personne de qualification supérieure, la responsabilité de l'ouvrier, à ce stade déterminant de l'élaboration du produit, est importante.

Échelon 21 (coefficent 160) : exécution d'un ensemble de tâches relativement complexes, conformément à des instructions de travail écrites ou orales, nécessitant une attention, une dextérité particulières, des interventions appropriées sur le matériel, le produit ou pouvant impliquer la connaissance d'un métier.

Le temps d'adaptation est de trois à cinq mois.

Échelon 22 (coefficent 170) : exécution :

- soit d'un ensemble d'opérations présentant des difficultés du fait de leur nature et de leur diversité, conformément à des instructions de travail. Éventuellement, coordination du travail d'autres personnes ;
- soit d'opérations courantes d'un métier à enchaîner et définies au moyen de croquis, schémas, dessins ou autres documents techniques.

Nécessité d'un contrôle attentif de l'exécution et du résultat du travail.

Les connaissances requises ont été obtenues soit par l'expérience et la pratique, soit par une formation méthodique et complète.

Échelon 23 (coefficent 180) : exécution d'un ensemble d'opérations complexes, exigeant des connaissances approfondies acquises par une large expérience dans la spécialité, permettant à l'ouvrier de faire face à des situations imprévues.

Échelon 24 (coefficent 190) : exécution d'un ensemble d'opérations complexes d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. Les connaissances nécessaires ont été acquises par une formation méthodique et complète et par une pratique de plusieurs années. Les instructions de travail appuyées de schémas, dessins ou autres documents techniques indiquent les actions à accomplir.

Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

Niveau III

D'après des instructions relatives au domaine d'action et aux moyens disponibles, exécution de travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre. Il choisit les modes d'exécution,

la succession des opérations et contrôle le résultat. Dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie et à exercer une certaine responsabilité technique sur le travail d'ouvriers des niveaux I et II.

Échelon 31 (coefficent 215) : exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées d'un métier, délicates et complexes du fait des difficultés techniques, qui doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.

Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, plans, dessins ou autres documents techniques et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

Le haut niveau de compétence nécessaire implique, outre une formation méthodique et complète, une longue expérience professionnelle.

Échelon 33 (coefficent 240) : ensemble de travaux très qualifiés comportant dans un métier déterminé des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques et de l'exécution :

- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;
- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions et documents techniques, de définir les modes opératoires, d'aménager les moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations (technicien d'atelier).

Niveau II et III

Lors d'un changement d'échelon, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur dans l'établissement.

Nota : consulter le document III «Diplômes professionnels» annexé à l'accord du 20 avril 1984.

Avenant «collaborateurs»

L'avenant du 27 mars 1952 relatif aux collaborateurs est modifié comme suit. L'annexe Interprétations est réintégrée dans le texte ci-dessous.

Article 1 Embauche

À toutes fins utiles, les employeurs font connaître leurs besoins de personnel aux syndicats professionnels adhérents au présent avenant.

Ils peuvent en outre, et au même titre, recourir à l'embauchage direct.

Article 2 Période d'essai

Pour les employés de niveaux I et II, la durée de la période d'essai est fixée par les dispositions légales.

Pour les autres salariés, la durée de la période d'essai ne peut excéder trois mois *et tient compte des usages et conventions généralement admis sauf accord contraire entre les parties pour le renouvellement de l'essai (Termes exclus de l'extension par arr. 8 janv. 2015, JO 23 janv.).* Notification de la durée de cette période est faite par convention préalable au début de l'essai.

Le délai de prévenance pendant la période d'essai est fixé par les dispositions légales.

Le temps des absences survenues pendant la période d'essai peut ne pas être rémunéré.

Article 3 Confirmation d'embauche

1

Toute embauche est confirmée dans un document d'embauché stipulant notamment :

- la fonction et les lieux où elle s'exerce :

Il est entendu que cette expression ne doit pas permettre aux employeurs d'utiliser une formule vague pour fixer le lieu ou les lieux où doit s'exercer la fonction du salarié nouvellement embauché.

S'il n'est fait mention dans le document d'embauché que de la raison sociale de l'entreprise ou de la désignation d'un établissement déterminé, cela équivaut à fixer comme lieu de travail de l'intéressé le lieu où il a exercé son dernier emploi.

Il en résulte que si l'employeur, par la suite, lui propose de travailler dans un lieu différent, sa proposition constitue

une modification du contrat initial que l'intéressé à la faculté de refuser. En cas de désaccord pour le seul motif indiqué ci-dessus, le licenciement éventuel donnera lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

Si l'employeur désire, au contraire conserver la faculté de déplacer l'intéressé dans des lieux divers (exemple : moniteurs entretien, voyageurs, personnel des centres livreurs, etc..), il doit le préciser sans ambiguïté dans le document de confirmation d'embauché.

- le niveau et l'échelon dans la classification, ainsi que le coefficient hiérarchique y afférent ;
- l'avenant à la convention collective dont relève l'intéressé ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- éventuellement, l'application d'une clause de non-concurrence.

Un exemplaire du présent avenant est remis à l'intéressé.

2

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

3

Lorsqu'il est procédé à des embauches, il est fait appel par priorité aux salariés aptes à tenir l'emploi, qui auraient été licenciés précédemment pour manque de travail ou suppression d'emploi. Ceux-ci ne peuvent à cette occasion voir leur classement ou leurs rémunérations antérieures diminuées, sauf accord de leur part.

Cette priorité cesse lorsque le délai d'une année s'est écoulé à partir du licenciement ou lorsque l'intéressé n'a pas accepté dans le délai d'un mois la proposition de réembauche.

Article 4

Promotions, remplacement provisoire et mutations

1 Promotion

Afin d'assurer une promotion normale, en cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel par priorité aux salariés aptes à occuper le poste et travaillants dans l'entreprise.

Tout salarié peut demander à accéder à un emploi équivalent ou supérieur. Un stage peut être exigé, mais dans tous les cas, la demande est examinée et une réponse transmise à l'intéressé dans le délai d'un mois.

2 Remplacement provisoire

Le remplacement effectué dans un poste relevant d'un échelon ou d'un niveau supérieur à la classification de l'intéressé n'entraîne pas obligatoirement promotion. Celle-ci n'intervient que si le poste devient définitivement libre et après notification écrite.

Pendant les deux premiers mois du remplacement provisoire, le salarié continue à percevoir son traitement antérieur. Après une période de deux mois continue ou discontinue dans le cadre de l'année, il lui en est tenu compte sous forme d'indemnité compensatrice assurant à l'intéressé, en tout état de cause, le minimum garanti du poste.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n'entraînent ni réduction de coefficient ni réduction d'appointements.

3 Mutations

La mutation consiste à prendre un nouveau poste définitivement en charge. Elle est constatée par une notification écrite motivée s'il y a lieu.

Dans tous les cas le salarié muté reçoit le coefficient du nouveau poste qui lui est confié.

Lorsqu'un employeur demande à un salarié d'accepter définitivement un emploi ayant un coefficient inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, ce salarié dispose d'un délai de réflexion d'une semaine avant de faire connaître son acceptation ou son refus.

Si cette mutation n'est pas acceptée par l'intéressé, son refus est considéré comme rupture du contrat du fait de l'employeur, et réglé comme tel.

S'il accepte, le traitement ancien est conservé à moins que cette mutation ne soit le résultat d'une faute grave ou de l'incapacité de l'intéressé.

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'une mutation, il est établi, avant son départ, un contrat écrit qui précise les conditions de cette mutation, et par-

ticulièremment celles énumérées au paragraphe 1^{er} de l'article 2.

Article 5 Ancienneté

1

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

2

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

- le temps passé avec l'accord de l'employeur dans les différents établissements de l'entreprise, filiales, sociétés à participation majoritaire, tant en France que hors de France, ainsi que les passages dans d'autres entreprises, sur l'ordre de l'employeur ;
- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies par la loi sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par la loi ;
- les périodes d'activité militaire au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité ;
- la maladie, l'accident ou la maternité ;
- les congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

3

Lorsque le travail a été interrompu pour les causes suivantes :

- le licenciement qui n'a pas été prononcé pour faute grave ou insuffisance professionnelle, ou qui n'a pas donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement (par exemple : insuffisance d'ancienneté) ;
 - les congés de maternité, tels que prévus par la loi ;
 - les congés non payés à durée limitée pris en accord avec l'employeur,
- les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté.

4

Si, dans les conditions prévues à l'article 6 ci-après un salarié a été licencié, puis rengagé, et si son licenciement a donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement, la période antérieure à ce licenciement entre en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté.

Toutefois, en cas de nouveau licenciement, l'indemnité prévue à l'article 18 est calculée en mois sur l'ancienneté totale, déduction faite de la partie de cette indemnité correspondant en mois aux années antérieures au premier licenciement.

5

Si un salarié passe sur demande de son employeur dans une autre entreprise adhérente au présent avenant, il n'y a pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents. Cette décision est notifiée par écrit. Avant de proposer à un salarié de passer dans une entreprise non adhérente au présent avenant, l'employeur s'efforce d'obtenir préalablement de cette entreprise qu'elle maintienne les avantages afférents à l'ancienneté pour le congé annuel, les maladies et les indemnités de licenciement.

Les avantages maintenus sont précisés dans le nouveau contrat qui est proposé à l'intéressé.

Article 6 Maladies et accidents

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

1

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, la notification de licenciement pour nécessité de remplacement définitif du salarié ne peut être faite avant l'expiration des périodes d'indemnisation.

2

Toutefois, les intéressés ont une priorité absolue de reengagement.

Article 7 **Payement des appointements**

1

Après un an de présence continue dans l'établissement, en cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié reçoit pendant le premier mois et la moitié du deuxième mois de maladie 100 % des appointements qu'il aurait perçus s'il avait continué à travailler et 50 % pendant une même période de temps consécutive.

Après cinq années de présence dans l'établissement, le salarié a droit à un demi mois supplémentaire à 100 % et à un demi mois supplémentaire à 50 % par période de cinq années de présence.

Les appointements mensuels sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence dans l'atelier ou le service auquel l'intéressé appartenait au moment de sa maladie ou de son accident.

2

Pour que deux ou plusieurs maladies soient considérées comme distinctes et ouvrent, chaque fois, pour le salarié un nouveau droit aux avantages ci-dessus énumérés, il faut que l'intéressé ait pu assurer son travail sans interruption pendant trois mois au moins entre deux périodes de maladie. Sinon, les périodes d'arrêt successives sont considérées comme une seule maladie.

Il n'en va pas de même en matière d'accident du travail où chaque nouvel accident crée un nouveau droit aux avantages ci-dessus énumérés.

3

Des appointements ainsi prévus, l'employeur déduit la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit, soit au titre de la sécurité sociale, soit au titre de tous autres régimes de prévoyance, mais dans ce dernier cas, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

4

Pour soigner un de leurs enfants ou leur conjoint gravement malade, il est accordé aux salariés, sur justification pouvant donner lieu à contre-visite, des congés non payés, mais limités à une courte période où leur présence est indispensable.

Pendant le temps où la vie du malade est en danger (gravité particulière de la maladie), le mot «courte» de l'expression «courte période» ne peut s'opposer au caractère indispensable de la présence du salarié près du malade.

Dans les cas courants, la «courte période» correspond au temps nécessaire pour prendre les dispositions qu'impose la garde du malade.

Article 8 **Périodes militaires**

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires, et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont payées sur la base de la durée légale du travail ; toutefois, si l'horaire de l'entreprise est inférieur à la durée légale du travail, les appointements sont payées sur la durée de cet horaire.

Il est précisé que la solde touchée par l'intéressé ne vient pas en déduction du payement des appointements.

Article 9 **Maternité**

1

Après une année de présence dans l'établissement, les appointements des salariées leurs sont payés pendant une période de quatorze semaines sous déduction des prestations prévues au paragraphe 3 de l'article 7.

2

L'intéressée qui, à l'expiration du repos d'accouchement, reprend son travail est autorisée à s'absenter pour l'allaitement de son enfant dans les conditions prévues par la loi.

Article 10 **Permissions exceptionnelles pour mariage**

Pour le mariage du salarié, une semaine de congé lui est accordée. Après un an de présence ce congé peut être payé, sans que les avantages particuliers accordés dans les entreprises puissent être diminués.

Les permissions exceptionnelles pour les autres congés pour événements familiaux sont prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 11 Appointements

1

Le classement des salariés est effectué d'après les définitions de niveaux et d'échelons figurant à l'accord du 20 avril 1984 relatif au système Classification.

2

Les primes dues au titre de l'ancienneté doivent être indiquées aux intéressés au fur et à mesure des changements.

Article 12 Jeunes

Le tableau des pourcentages de salaires figurant à l'annexe de l'article 15 des clauses communes est complété comme suit :

— dix-sept ans et demi à dix-huit ans : 90 %.

Article 13 Prime d'ancienneté

Il est attribué aux salariés une prime d'ancienneté fonction de l'ancienneté acquise depuis l'entrée dans l'établissement.

Cette prime s'ajoute aux appointements effectifs.

Elle est calculée sur le salaire minimum hiérarchique correspondant à la classification de l'intéressé aux taux respectifs de :

- 3 % après trois ans d'ancienneté ;
- 6 % après six ans d'ancienneté ;
- 9 % après neuf ans d'ancienneté ;
- 12 % après douze ans d'ancienneté ;
- 15 % après quinze ans d'ancienneté.

Article 14 Durée du travail

1

Les permissions exceptionnelles de courte durée n'entraînent pas une réduction d'appointements.

2

Au cas où un salarié ferait couramment des travaux spéciaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération devra en tenir compte.

Article 15 Conditions de travail

Le montant des indemnités de rappel, de travail posté, de panier, de travail de nuit ou du dimanche et jours fériés légaux, de travail en sous-sol, les majorations pour travaux salissants, pénibles, dangereux, insalubres et présentant des inconvénients particuliers sont les mêmes que ceux admis pour les ouvriers, à conditions égales de travail.

Est dénommé sous-sol tout local dont le plancher est situé à un niveau inférieur à celui du sol environnant lorsqu'il n'est pas muni de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobiles ouvrant directement sur le dehors.

Article 16 Travail des femmes aux grosses machines

Sont exemptées du travail à ces machines :

— sur leur demande, les femmes enceintes, à charge pour elles d'informer leur chef de service quinze jours au minimum avant la date à laquelle elles doivent abandonner le travail à la machine.

Ce déplacement provisoire n'entraîne ni réduction de coefficient, ni réduction des appointements fixes.

Article 17 Préavis de Démission / Licenciement

L'ouverture du droit à préavis est régie par les dispositions légales.

1 Licenciement

Sous réserve de dispositions légales plus favorables (notamment après deux ans d'ancienneté) : la durée du préavis est de :

- un mois pour les collaborateurs classés aux niveaux I et II ;
- deux mois pour les collaborateurs classés aux niveaux III et IV.
- trois mois pour les collaborateurs classés au niveau V.

Quand un salarié licencié trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis.

2 Démission

La durée du préavis est de :

- un mois pour les collaborateurs classés aux niveaux I et II ;
- deux mois pour les collaborateurs classés aux niveaux III et IV.
- trois mois pour les collaborateurs classés au niveau V.

Quand un salarié démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut, si son employeur est d'accord, quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis.

3

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observe pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, étant donné les dispositions du cinquième alinéa, le salarié ne doit que la somme correspondant aux heures de travail effectif normalement exigibles.

4

Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égal à deux heures pour chaque jour de travail de l'établissement, avec faculté de les bloquer dans le cadre du mois ; ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences est à leur choix, en prévenant la direction quarante-huit heures à l'avance, sauf impossibilité reconnue.

Article 18 Indemnité de licenciement

1

Il est alloué aux salariés licenciés, conformément aux dispositions légales, une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

2

Le point de départ pour le calcul de l'ancienneté est la date d'entrée dans l'entreprise.

3

Le montant de l'indemnité est calculé de la façon suivante :

- de un an jusqu'à trois ans d'ancienneté : un demi-mois ;
- de trois ans jusqu'à quatre ans d'ancienneté : un mois ;
- à partir de quatre ans d'ancienneté : trois dixièmes de mois par année d'ancienneté.

Le calcul de l'indemnité de licenciement se fait au prorata des mois de présence.

Pour les collaborateurs ayant un préavis de trois mois, le montant de l'indemnité en mois est le plus avantageux du calcul comme ci-dessus ou du calcul suivant la formule :

$$10 \times B / 65 - A$$

A étant l'âge auquel le salarié a reçu la notification d'un poste classé au niveau V ;

B étant l'ancienneté dans le poste classé au niveau V.

Si A est supérieur à quarante-cinq ans, l'indemnité est d'un demi-mois par année d'ancienneté dans le poste classé au niveau V jusqu'à soixante-cinq ans.

L'indemnité est due au salarié à son départ de l'entreprise ; toutefois, elle peut être versée, avec l'accord de l'intéressé, par mensualités.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire total du dernier mois de travail normal. En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération est calculée sur la moyenne des douze derniers mois. (Exclusion sera faite des libéralités à caractère aléatoire ou temporaire.)

Article 19 Départ en retraite

Il est recommandé aux entreprises d'étudier la possibilité de faire bénéficier les salariés d'un régime de retraite complémentaire à celui de la sécurité sociale et de compléter la couverture des risques décès et invalidité.

2 Départ volontaire à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse au sens des dispositions légales.

Le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article 18.

3 Mise à la retraite par l'employeur

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par les dispositions légales, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

Le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article 18.

Pour les entreprises employant moins de quarante-cinq personnes au total, les indemnités de départ en retraite prévues au présent article sont plafonnées à douze mois.

Article 20 Clause de non-concurrence

Le salarié est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un salarié après la cessation de son emploi ne doit pas avoir d'autre but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur, et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire en fait, à l'intéressé, l'exercice de son activité professionnelle.

Ce paragraphe indique l'esprit qui doit présider à l'application d'une clause de non-concurrence, et c'est fonction de ce paragraphe que le paragraphe 3 est explicité :

a. L'interdiction qui vise un produit ou des produits est faite au point de vue commercial : concours commercial direct ou indirect à une entreprise qui vend le ou les mêmes produits ou vente de ce ou ces produits par le salarié à son propre compte.

b. L'interdiction qui vise une technique ou plusieurs techniques de fabrication se rapporte aux moyens utilisés pour la fabrication des produits, pour autant que l'entreprise que quitte le salarié a étudié une technique de fabrication ou de transformation ou des machines spéciales.

L'application éventuelle d'une clause de non-concurrence doit figurer dans le document d'embauché. Elle peut être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

Elle peut également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prend effet que si le salarié n'est pas licencié dans un délai d'un an à dater de sa notification.

3

L'interdiction qu'elle comporte ne doit pas, sous réserve du paragraphe 5, excéder deux années, à partir de la date où l'intéressé quitte son employeur ; elle a pour contrepartie une indemnité qui est versée mensuellement et qui est au moins égale :

- au tiers de la rémunération mensuelle (calculée comme à l'article 18, paragraphe 5) lorsque l'interdiction vise un produit ou une technique de fabrication pouvant s'appliquer à un ou plusieurs produits ;
- aux deux tiers de la rémunération mensuelle calculée comme ci-dessus lorsque l'interdiction vise plusieurs produits ou plusieurs techniques de fabrication.

4

Si, au cours de la période d'interdiction, le minimum correspondant à l'échelon de l'intéressé venait à être modifié en augmentation, l'indemnité serait révisée proportionnellement à la rémunération dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait conservé son emploi.

5

Dans certains cas, en raison du caractère particulièrement délicat ou secret de certaines fabrications, il peut, de convention expresse, être stipulé un délai supérieur à deux années, avec maximum de quatre années. Pendant chacune de ces deux années supplémentaires, il est alors payé à l'intéressé 100 % de ses appointements calculés comme ci-dessus.

6

L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut libérer par écrit, au moment de la dénonciation, le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 est payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

7

Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est dénoncé par le salarié, celui-ci doit rappeler par écrit et d'une façon explicite à son employeur l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur a un délai de trois semaines pour se décharger de l'indemnité prévue en libérant par écrit le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 est payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

8

Si l'interdiction prévue est supérieure à deux ans, l'employeur peut se décharger de l'indemnité pour les troisième et quatrième années en prévenant l'intéressé à la dénonciation du contrat ; de même, il peut se décharger de la moitié de l'indemnité due pour la quatrième année en prévenant l'intéressé un an après la dénonciation du contrat et en libérant dans ce cas l'intéressé pour la quatrième année.

Article 21

Inventions

1

Le droit des brevets d'invention est régi par les dispositions légales en vigueur du Code de la propriété intellectuelle et éventuellement par le contrat de travail.

2

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

3

Lorsqu'un salarié occupe chez son employeur une fonction de recherches (exemple : dessinateur d'études), l'invention appartient en toute propriété à ce dernier. S'il y a prise de brevet par celui-ci, le nom du salarié est mentionné dans la demande de brevet, s'il est nettement établi qu'il en est le seul auteur indiscutable.

Annexe I - Classification des collaborateurs

1 - Employés et techniciens

Niveau I

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, exécution de tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Le contrôle est effectué directement par une personne d'un niveau de qualification supérieur.

Échelon 11 (coefficent 130) : le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple, surveillance, distribution de documents...) nécessitant une mise au courant rapide et une adaptation n'excédant pas deux semaines.

Échelon 12 (coefficent 140) : le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité : les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas deux mois.

Échelon 13 (coefficent 150) : le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas deux à trois mois.

Niveau II

D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution d'un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Le contrôle est effectué directement par une personne d'un niveau de qualification supérieur.

Échelon 21 (coefficent 160) : le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations diverses nécessitant des connaissances professionnelles.

Échelon 22 (coefficent 170) : le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques ; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

Échelon 23 (coefficent 180) : le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.

Échelon 24 (coefficent 190) : le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent, mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

Niveau III

D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.

Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle direct d'une personne le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Échelon 31 (coefficent 215) : le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel, mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ;
- l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

Échelon 32 (coefficent 225) : le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...) ;
- l'établissement de documents, soit par la transcription des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.

Échelon 33 (coefficent 240) : le travail est caractérisé à la fois par :

-
- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ;
 - la rédaction de comptes rendus, complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

Niveau IV

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble en application des règles d'une technique connue.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle d'une personne le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Échelon 41 (coefficients 255) : le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- une initiative portant des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

Échelon 42 (coefficients 270) : le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

Échelon 43 (coefficients 285) : le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;
- la modification importante de méthodes, procédés, moyens ;
- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Niveau V

D'après des directives, constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif... ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des agents d'autres spécialités.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.

Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise. Échelon 51 (coefficients 305) : à cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Échelon 52 (coefficients 335) : à cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

Échelon 53 (coefficients 370) : à cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

2) Agents de maîtrise

Définition générale

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assurer des responsabilités d'encadrement, c'est-à-dire techniques et de commandement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

D'une façon générale, il est chargé de :

- choisir les moyens les mieux adaptés pour réaliser le programme de travail du groupe dont il est chargé dans la qualité demandée et les délais prévus ;
- répartir les tâches entre les membres de son groupe ;
- assurer les liaisons nécessaires pour la bonne exécution du programme de travaux ;
- contrôler cette bonne exécution ;
- fournir aux services intéressés tous les renseignements d'ordre quantitatif et, éventuellement, d'ordre qualitatif, concernant les travaux effectués par son groupe ;
- faire circuler les informations dans les deux sens, en les expliquant, le cas échéant ;
- assurer la discipline dans le cadre des règles de fonctionnement de l'établissement ;
- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;
- apprécier les compétences et encourager l'évolution du personnel dont il est responsable, notamment en proposant les formations appropriées ;
- faire respecter les règles d'hygiène et de sécurité, participer à leur amélioration ainsi qu'à celle des conditions de travail.

Niveau III

À partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnels généralement des niveaux I et II.

Échelon 31, AM 1 (coeffcient 215) : conduit principalement des travaux de niveau I.

Échelon 33, AM 2 (coeffcient 240) : conduit principalement des travaux de niveau II.

Niveau IV

À partir d'objectifs, d'un programme et d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels de niveaux I à III inclus.

Échelon 41, AM 3 (coeffcient 255) : conduit principalement des travaux de niveau III nécessitant de compléter les instructions reçues par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.

Échelon 43, AM 4 (coeffcient 285) : conduit principalement des travaux faisant appel à son initiative et nécessitant des adaptations.

Sa responsabilité s'exerce généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre. Il peut être associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens, à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

Niveau V

À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, les objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il assure l'encadrement de plusieurs groupes par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Son supérieur hiérarchique peut être le chef d'entreprise.

À ce niveau, il appartient à l'agent de maîtrise de :

- participer à la gestion du personnel et à l'établissement des programmes, aux études d'implantation du matériel et d'organisation du travail ;
- contrôler les résultats par rapport aux prévisions.

Échelon 51, AM 5 (coeffcient 305) : coordonne l'activité de groupes effectuant des travaux diversifiés.

Échelon 52, AM 6 (coeffcient 335) : coordonne l'activité de groupes effectuant des travaux diversifiés et mettant en œuvre des techniques complexes.

Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Échelon 53, AM 7 (coefficients 370) : le classement à cet échelon dépend de l'importance de l'atelier ou du secteur concerné.

Nota. - Consulter le document III «Diplômes professionnels» annexé à l'accord du 20 avril 1984.

Avenant «Ingénieurs et Cadres»

L'avenant du 22 février 1952 relatif aux Ingénieurs et Cadres est modifié comme suit. L'annexe Interprétations est réintégrée dans le texte ci-dessous.

Article 1 Bénéficiaires de l'avenant

Le présent avenant s'applique, quelle que soit leur situation, aux salariés répondant à la définition générale de l'accord du 20 avril 1984 relatif au système Classification.

Il s'applique, sous réserve de dispositions particulières, aux salariés engagés dans la métropole pour exercer leurs fonctions dans les territoires d'outre-mer ou de l'étranger.

Il s'applique au personnel des services sociaux qui mettent en œuvre, dans l'exercice de leurs fonctions, une qualification les assimilant à des cadres.

Article 2 Embauche

1

Toute embauche est confirmée par document d'embauché stipulant notamment :

— la fonction et les lieux où elle s'exerce :

Il est entendu par «les lieux» que cette expression ne doit pas permettre aux employeurs d'utiliser une formule vague pour fixer le lieu ou les lieux où doit s'exercer la fonction du salarié nouvellement embauché.

S'il n'est fait mention dans le document d'embauché que de la raison sociale de l'entreprise ou de la désignation d'un établissement déterminé, cela équivaut à fixer comme lieu de travail de l'intéressé le lieu même où il a exercé son dernier emploi.

Il en résulte que si l'employeur, par la suite, lui propose de travailler dans un lieu différent, sa proposition constitue une modification du contrat initial que l'intéressé a la faculté de refuser. En cas de désaccord, pour le seul motif indiqué ci-dessus, le licenciement éventuel donnera lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

Si l'employeur désire, au contraire, conserver la faculté de déplacer l'intéressé dans des lieux divers, il doit le préciser sans ambiguïté dans le document de confirmation d'embauche.

— les conditions de l'essai ;

— le niveau et l'échelon dans la classification ainsi que le coefficient hiérarchique y afférent ;

— l'avenant à la convention collective dont relève l'intéressé ;

— la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;

— éventuellement, l'application d'une clause de non-concurrence.

Un exemplaire du présent avenant est remis à l'intéressé.

2

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

3

Le fait pour un salarié d'avoir quitté une entreprise ne doit pas s'opposer à son engagement dans une entreprise similaire, sous réserve des dispositions prévues à l'article 16 concernant la clause de non-concurrence et de la stricte application des dispositions légales concernant la répression de la concurrence déloyale.

4

Afin d'assurer une promotion normale, en cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel, par priorité, aux salariés aptes à occuper le poste et travaillants dans l'entreprise.

5

Les employeurs font connaître leurs besoins de personnel aux syndicats d'employeurs et de salariés adhérents au présent avenant.

Ils peuvent aussi procéder à des engagements directs.

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il est établi, avant son départ un contrat écrit qui précise les conditions de cet engagement ou de cette mutation, et particulièrement celles énumérées au paragraphe 1 du présent article.

Article 3 Période d'essai

Les modalités de la période d'essai sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans l'hypothèse d'un délai de préavis d'au moins quinze jours, le salarié peut bénéficier, si nécessaire, de trente heures d'absence payées pour recherche d'emploi à sa convenance.

Article 4 Préavis

1

Toute résiliation du contrat de travail du fait de l'employeur est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

2

Dans l'hypothèse d'un préavis, la durée minimum du préavis est de trois mois.

3

La partie qui n'observerait pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

4

Quand un salarié licencié trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis.

5

Quand un salarié démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut, si son employeur est d'accord, quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis.

6

Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi pendant un nombre d'heures égal chaque mois à la durée hebdomadaire de travail de l'établissement ; ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération. La répartition de ces absences se fait en accord avec la direction.

7

Tant que le volume de la production ou du travail dans une branche fonctionnelle de l'entreprise où le salarié exerce son activité reste constant ou s'accroît, tout licenciement pour cause de suppression d'emploi, de modification de structure ou d'organisation de cette branche, ne peut être effectué sans que l'employeur ne propose ou ne procure à l'intéressé une nouvelle situation équivalente à la précédente et en rapport avec ses aptitudes.

8

Au cas où le nouvel emploi est situé dans une autre localité, les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur et réglés conformément aux modalités prévues dans le présent avenant.

Article 5 Ancienneté

1

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

2

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

— le temps passé avec l'accord de l'employeur dans les différents établissements de l'entreprise, filiales, sociétés à participation majoritaire, tant en France que hors de France, ainsi que les passages prolongés dans d'autres

entreprises ;

- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre, telles qu'elles sont définies par la loi, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par la loi ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les maladies, accidents ou maternité ;
- les congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

3

Lorsque le travail a été interrompu pour les causes suivantes :

- le service militaire obligatoire ;
 - le licenciement qui n'a pas été prononcé pour faute grave ou insuffisance professionnelle ou qui n'a pas donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement (par exemple, insuffisance d'ancienneté) ;
 - les congés de maternité ;
 - les congés non payés à durée limitée pris en accord avec l'employeur,
- les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté.

4

Si, dans les conditions prévues à l'article 8 ci-après, un salarié a été licencié puis rengagé et si son licenciement a donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement, la période antérieure à ce licenciement entre en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté.

Toutefois, en cas de nouveau licenciement, l'indemnité prévue à l'article 14 est calculée en mois sur l'ancienneté totale, déduction faite de la partie de cette indemnité correspondant en mois aux années antérieures au premier licenciement.

5

Si un salarié accepte de passer par décision de son employeur dans une autre entreprise adhérente au présent avenant, il n'y a pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents. Cette décision est notifiée par écrit.

Avant de proposer à un salarié de passer dans une entreprise non adhérente au présent avenant, l'employeur s'efforce d'obtenir préalablement de cette entreprise qu'elle maintienne les avantages afférents à l'ancienneté pour le congé annuel, les maladies et les indemnités de licenciement.

Les avantages maintenus sont précisés dans le nouveau contrat qui est proposé à l'intéressé.

Article 6 Durée du travail

1

Les permissions exceptionnelles de courte durée n'entraînent pas une réduction d'appointements.

2

Au cas où les fonctions d'un salarié l'appelleraient couramment à des travaux spéciaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération tiendra compte des avantages accordés dans ce cas aux autres catégories du personnel de l'entreprise.

Article 7 Maladies et accidents

Payement des appointements

1

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, le salarié reçoit pendant les trois premiers mois 100 % des appointements qu'il aurait perçus s'il avait continué à travailler et 50 % pendant les trois mois suivants.

2

Chacune de ces périodes de trois mois est augmentée d'un mois par cinq années de présence, avec maximum de six mois pour chacune d'elles.

3

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même période, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de sa maladie.

4

Des appointements ainsi prévus, l'employeur peut déduire la valeur des prestations, dites en espèces, auxquelles les intéressés ont droit soit au titre de la sécurité sociale ou du régime de retraite et de prévoyance des cadres pour la partie facultative, soit au titre de tous autres régimes de prévoyance, mais, dans ce dernier cas, pour la seule quote-té correspondant aux versements de l'employeur.

5

5. Pour soigner un de ses enfants ou son conjoint gravement malade, il est accordé aux salariés des congés pouvant être payés, mais limités à la période où leur présence est indispensable.

Article 8

Remplacement en cas de maladie et d'accident

Dans le cas où les absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, la notification de licenciement pour nécessité de remplacement définitif du salarié ne peut être faite avant l'expiration des périodes d'indemnisation.

Toutefois, les intéressés ont une priorité absolue de renagement.

Article 9

Périodes militaires

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont payés sur la base de la durée légale du travail ; toutefois, si l'horaire de l'entreprise est inférieur à la durée légale de travail, les appointements seront payés sur la durée de cet horaire.

Article 10

Maternité

Après une année de présence dans l'établissement, les appointements des salariées leur sont payés pendant une période de quatorze semaines sous déduction des prestations prévues au paragraphe 4 de l'article 7.

Article 11

Congés payés annuels

1

Un congé d'une durée de six jours ouvrables est accordé au salarié pour son mariage. S'il n'a pas un an d'ancienneté, ce congé ne lui sera payé que lorsqu'il atteindra cette ancienneté.

2

Lorsque plusieurs membres d'une même famille vivant sous le même toit travaillent dans le même établissement, le congé annuel leur est accordé simultanément, s'ils le demandent, dans toute la mesure compatible avec le service.

3

Si un salarié en congé est rappelé pour les besoins du service, et si ce rappel n'était pas prévu avant son départ, il lui est accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours, le temps de voyage ne comptant pas dans le congé. Les frais particuliers occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés.

4

Les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical ou pour accouchement, les permissions exceptionnelles de courte durée justifiées accordées au cours de l'année, les congés de mariage, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

5

En cas de départ d'un salarié, l'indemnité compensatrice du droit au congé acquis au moment de ce départ est calculée sur les bases ci-dessus au prorata des mois de présence de l'intéressé.

Article 12 **Déplacements**

1

Les déplacements par chemin de fer sont assurés en deuxième classe le jour, en première classe ou couchette de deuxième classe la nuit.

2

Les déplacements effectués par avion en accord avec l'employeur sont couverts par une police d'assurances spéciale, souscrite par l'employeur pour un montant égal à cinq années de traitement calculé conformément au paragraphe 5 de l'article 14.

Article 13 **Déplacements de longue durée**

1

Les dispositions du paragraphe 1 de l'article 22 B des clauses communes ne s'appliquent pas aux salariés engagés pour une activité comportant en permanence des déplacements continuels.

2

Les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime supplémentaire facultatif de retraite et de prévoyance des cadres, auxquelles l'intéressé pourrait prétendre au titre du paragraphe 4 de l'article 22 B des clauses communes, viendront en déduction des versements faits par l'employeur au titre de ce paragraphe.

Article 14 **Indemnité de licenciement**

1

À partir de trois années de présence dans l'entreprise, il est alloué aux salariés licenciés, conformément aux dispositions légales, une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

2

Le point de départ pour le calcul de l'ancienneté est l'âge d'entrée dans l'entreprise si l'intéressé y est entré après l'âge de vingt et un ans, ou cet âge, s'il y est entré antérieurement.

3

Le montant de l'indemnité est calculé de la façon suivante :

a) Si l'intéressé est entré avant cinquante ans dans l'entreprise :

 A étant l'âge d'entrée (supérieur ou égal à vingt et un ans) ;

 B le nombre d'années d'ancienneté ;

 Indemnité (en mois) = $15 \times B / 65 - A$

b) pour le salarié entré comme tel à partir de cinquante ans, l'indemnité est égale à un mois par année de présence.

c) pour les salariés licenciés après l'âge légal de retraite, le montant de l'indemnité de licenciement sera celle qu'il aurait acquise à l'âge de 65 ans.

Le calcul de l'indemnité de licenciement est fait au prorata des mois de présence.

4

L'indemnité est due au salarié à son départ de l'entreprise ; toutefois, elle peut être versée avec l'accord de l'intéressé par mensualités.

Notification des sommes dues et des modalités de règlement est faite par écrit à l'intéressé au moment de son départ de l'entreprise.

Toutefois, en cas de décès du bénéficiaire, le solde de son indemnité est payé à ses héritiers dans un délai maximum de six mois.

5

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire total du dernier mois de travail normal. En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération est calculée sur la moyenne des douze der-

niers mois.

Article 15 **Retraite**

1 **Départ volontaire à la retraite**

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse au sens des dispositions légales.

Le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article 14 du présent avenant.

2 **Mise à la retraite par l'employeur**

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par les dispositions légales, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

Le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article 14 du présent avenant (plafond 15 mois).

3

Les salariés bénéficient de droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Il est, en outre, recommandé aux entreprises d'étudier la possibilité de faire bénéficier les ingénieurs et cadres du régime supplémentaire facultatif prévu par cette même convention ou d'étudier toutes autres modalités propres à couvrir les risques décès et invalidité et à majorer la retraite du régime obligatoire.

Article 16 **Clause de non-concurrence**

1

Le salarié est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions, ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un salarié après la cessation de son emploi ne doit pas avoir d'autre but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire, en fait, au salarié, l'exercice de son activité professionnelle.

Ce paragraphe indique l'esprit qui doit présider à l'application d'une clause de non-concurrence et c'est en fonction de ce paragraphe que le paragraphe 3 est explicité :

a) L'interdiction qui vise un produit ou des produits est faite au point de vue commercial : concours commercial direct ou indirect à une entreprise qui vend le ou les mêmes produits ou vente de ce ou ces produits par le salarié à son propre compte.

b) L'interdiction qui vise une technique ou plusieurs techniques de fabrication se rapporte aux moyens utilisés pour la fabrication des produits, pour autant que l'entreprise que quitte le salarié a étudié une technique de fabrication ou de transformation ou des machines spéciales.

2

L'application éventuelle d'une clause de non-concurrence doit figurer dans le document d'embauché. Elle peut être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

Elle peut également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prend effet que si le salarié n'est pas licencié dans un délai d'un an à dater de sa notification.

3

L'interdiction qu'elle comporte ne doit pas, sous réserve du paragraphe 5, excéder deux années à partir de la date où l'intéressé quitte son employeur ; elle a pour contrepartie une indemnité qui est versée mensuellement et qui est au moins égale :

- au 1/3 de la rémunération mensuelle (calculée comme à l'article 14) lorsque l'interdiction vise un produit ou une technique de fabrication pouvant s'appliquer à un ou plusieurs produits ;
- aux 2/3 de la rémunération mensuelle calculée comme ci-dessus lorsque l'interdiction vise plusieurs produits ou

plusieurs techniques de fabrication.

4

Si, au cours de la période d'interdiction, le minimum correspondant à l'échelon de l'intéressé venait à être modifié en augmentation, l'indemnité serait révisée proportionnellement à la rémunération dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait conservé son emploi.

5

Dans certains cas, en raison du caractère particulièrement délicat ou secret de certaines fabrications, il peut, de convention expresse, être stipulé un délai supérieur à deux années, avec maximum de quatre années. Pendant chacune de ces deux années supplémentaires, il est alors payé à l'intéressé 100 % de ses appointements calculés comme ci-dessus.

6

L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut libérer par écrit, au moment de la dénonciation, le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 est payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

7

Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est dénoncé par le salarié, celui-ci doit rappeler, par écrit et d'une façon explicite, à son employeur, l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur a un délai de trois semaines pour se décharger de l'indemnité prévue, en libérant par écrit le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 est payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

8

Si l'interdiction prévue est supérieure à deux ans, l'employeur peut se décharger de l'indemnité pour les troisième et quatrième années en prévenant l'intéressé à la dénonciation du contrat ; de même, il peut se décharger de la moitié de l'indemnité due pour la quatrième année en prévenant l'intéressé un an après la dénonciation du contrat et en libérant dans ce cas le salarié pour la quatrième année.

Article 17 Inventions

1

Le droit des brevets d'invention est régi par les dispositions légales du Code de la propriété intellectuelle en vigueur et éventuellement par le contrat de travail.

2

Lorsqu'un salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevets par celle-ci, le nom du salarié sera mentionné dans la demande du brevet s'il est nettement établi qu'il en est le seul auteur indiscutable.

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

3

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

Article 18 Rémunérations garanties

1

Le présent avenant définit dans l'accord Classification du 20 avril 1984 les niveaux et échelons dans lesquels sont classés les salariés.

2

Les coefficients hiérarchiques figurant à l'accord Classification du 20 avril 1984 déterminent les rémunérations minimales garanties des différents échelons pour un salarié.

Elles comprennent le traitement de base auquel peuvent s'ajouter des majorations ayant le caractère de fait d'un complément de traitement, telles que gratifications contractuelles où d'usage constant, avantages en nature, qui ne

sont pas la contrepartie d'une sujexion.

Elles ne comprennent pas les primes (par exemple, celles correspondant à l'intéressement à la prospérité, à l'accroissement de la productivité, etc.), les gratifications exceptionnelles et bénévoles ni les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Les avantages en nature, qui ne sont pas la contrepartie d'une sujexion, peuvent être évalués d'un commun accord et leur valeur déduite de la rémunération garantie.

Article 19 **Rémunérations effectives**

1

Le minimum d'un échelon ne constitue pas le maximum des échelons inférieurs. Les salaires réels des intéressés peuvent donc s'échelonner à partir du minimum, sans limitation supérieure.

2

Les appointements réels sont déterminés en fonction de la valeur individuelle et des services rendus. Ils ne font pas l'objet d'un accord collectif. La façon dont ils sont constitués est indépendante de cet accord.

3

Pour éviter toute confusion, les modifications de rémunérations individuelles sont notifiées distinctement des augmentations collectives de salaires si elles sont faites en même temps.

4

Dans le cas de rajustement collectif, le pourcentage de variation appliqué à la rémunération individuelle des ingénieurs et cadres est le même que celui appliqué d'une façon générale et uniforme aux autres salariés de l'entreprise, sauf cas exceptionnel expliqué à l'intéressé.

Annexe I - Classification des ingénieurs et cadres

Définition générale

Les ingénieurs et cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définies les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise. Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leurs secteurs d'activité.

Ils doivent faire preuve sur le plan humain, vis-à-vis de leurs collaborateurs, de qualités d'animation et de motivation.

Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en œuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Le titulaire prend des décisions propres à animer et coordonner l'activité de ses subordonnés, qu'il a la responsabilité de former, d'informer, de faire progresser et de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Les connaissances à mettre en œuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent au minimum à celles sanctionnées par l'un des diplômes suivants :

- diplômes d'ingénieurs dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 ;
- diplômes de l'enseignement supérieur décernés normalement à l'issue de cinq années au moins d'études universitaires supérieures cohérentes.

Peuvent également être classées comme ingénieurs et cadres les personnes ayant acquis, par des études professionnelles et par une longue expérience personnelle, une formation technique, administrative ou commerciale appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'exécuter habituellement, dans différentes disciplines, des travaux mettant en œuvre des connaissances au niveau de celles d'un ingénieur ou d'un cadre.

Niveau V

Ingénieurs et cadres diplômés débutants ou classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle d'une certaine durée.

Échelon 51 (coefficients 305) : ingénieurs et cadres diplômés à l'embauche, ayant moins de trois années d'expérience.

Échelon 52 (coefficients 335) : ingénieurs et cadres définis à l'échelon 51 après un délai maximum d'un an dans l'entreprise.

Échelon 53 (coefficients 370) : ingénieurs et cadres définis à l'échelon 51 après deux années de travail dans l'entreprise ou ingénieurs ou cadres confirmés par plus de trois ans d'expérience.

Niveau VI

Ingénieurs et cadres confirmés pouvant exercer des fonctions de commandement y compris sur des ingénieurs ou cadres.

Échelon 61 (coefficients 420) : ingénieurs ou cadres confirmés mettant en œuvre des connaissances techniques, administratives ou commerciales dans l'accomplissement de fonctions plus larges que celles de l'échelon 53.

Échelon 62 (coefficients 480) : ingénieurs et cadres confirmés définis à l'échelon 61 exerçant des fonctions exigeant des connaissances approfondies et comportant une responsabilité plus étendue.

Échelon 63 (coefficients 560) : ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 62 exerçant des fonctions plus importantes avec une compétence élargie.

Niveau VII

Ingénieurs ou cadres très confirmés exerçant des fonctions de commandement sur d'autres ingénieurs ou cadres ou exerçant une activité exigeant un très haut niveau de compétence.

Échelon 71 (coefficients 660) : ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions de commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres dans les positions précédentes ou une activité de très haute technicité.

Échelon 72 (coefficients 770) : ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 71 exerçant des fonctions plus élargies.

Échelon 73 (coefficients 880) : ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions comportant de très larges initiatives et responsabilités.

Nota. - Consulter le document III «Diplômes professionnels» annexé à l'accord du 20 avril 1984.

ANNEXES

Annexe - Dispositions de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc non intégrées à l'accord du 19 décembre 2013 révisant la convention collective

- Annexe aux clauses communes relative au champ d'application professionnel
- Annexe à l'article 15 des clauses communes à l'exception du III et IV
- Accord du 20 avril 1984 relatif au système de Classification (annexe 1 aux avenants «ouvriers», «collaborateurs» et «ingénieurs et cadres»)
- Accord du 7 février 1985 relatif à la formation professionnelle et avenir du 21 novembre 2005
- Accord du 3 octobre 1991 relatif à la formation des membres du CHSCT des établissements de moins de 300 salariés
- Accord du 17 avril 2001 relatif à l'organisation et à la durée du temps de travail
- Accord du 21 juin 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés et son avenir n° 2 du 26 avril 2006
- Accord du 23 février 2004 relatif à la gestion des carrières et de l'emploi et son avenir du 16 décembre 2004
- Accord du 23 juin 2004 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi
- Accord du 16 novembre 2006 portant création d'une section paritaire professionnelle et avenir n° 1 du 2 octobre 2008 à l'accord du 16 novembre 2006 relatif à la section paritaire professionnelle
- Lettre d'adhésion de la FNIC-CGT à l'accord du 16 novembre 2006 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle Lettre d'adhésion du 5 décembre 2006
- Accord du 3 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors
- Accord du 19 novembre 2009 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle
- Accord du 4 février 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Accord du 2 décembre 2010 relatif aux instances paritaires de fonctionnement
- Accord du 15 juin 2011 relatif aux CQP et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
- Accord du 15 décembre 2011 relatif à la commission de validation des accords collectifs
- Accord du 9 février 2012 relatif aux salaires minima

Annexe à l'article Ier champ d'application

Champ d'application professionnel

(Modifiée en dernier lieu par accord du 15 mars 1988, étendu par arrêté du 1^{er} juin 1988, JO 8 juin 1988)

Section 37- Caoutchouc

371-0 Fabrication de poudrette de caoutchouc et de caoutchouc régénéré :

371-01 Fabrication de poudrette de caoutchouc.

371-02 Fabrication de caoutchouc régénéré.

372-0 Fabrication de pneumatiques et de bandages.

372-1 Fabrication de pneumatiques et de bandages.

372-11 Fabrication de pneumatiques pour autos, avions, motos, etc.

372-12 Fabrication de pneumatiques et boyaux pour cycles.

372-2 Fabrication de pneumatiques associée à celle d'autres articles en caoutchouc.

Extrait de :

373-0 Rechapage et réparation de pneumatiques (hors garage) : entreprises fabriquant elles-mêmes les mélanges de caoutchouc pour rechapage.

374-0 Fabrication d'articles en caoutchouc associée ou non à la transformation de matières plastiques.

374-1 Calandrage de caoutchouc, calandrage associé de caoutchouc et de matières plastiques : fabrication de bandes en caoutchouc, en tissus caoutchoutés.

374-11 Fabrication par calandrage ou par tout autre procédé de feuilles ou de bandes en caoutchouc.

374-12 Fabrication de tissus caoutchoutés.

-
- 374-13 Fabrication d'adhésifs (médicamenteux, pour isolation électrique, pour bureau, etc.).
- 374-14 Calandrage de caoutchouc associé au calandrage de matières thermoplastiques ou similaires.
- 374-2 Fabrication de chaussures en caoutchouc et d'articles chaussants en caoutchouc : bottes et bottillons en caoutchouc, en tissus caoutchoutés, chaussures de protection, chaussures de sport, pantoufles, sabots, galoches, semelles, talons, croupons à base de caoutchouc, etc.
- 374-3 Fabrication d'articles divers en caoutchouc (non désignés ailleurs) :
- 374-31 Fabrication de tuyaux et tubes en caoutchouc.
- 374-32 Fabrication de courroies en caoutchouc, transporteuses et de transmission.
- 374-33 Garnissage de cylindres en caoutchouc.
- 374-34 Fabrication d'articles moulés, profilés, découpés : joints, rondelles, fils élastiques non guipés, pièces techniques, pièces et emplâtres pour réparations, gommes à effacer, petits bandages, etc.
- 374-4 Fabrication d'articles d'hygiène et de chirurgie en caoutchouc et en tissus caoutchoutés : gants, sondes, caoutchouc dentaire, dessous-de-bras, etc.
- Extrait de :
- 374-5 Fabrication d'articles de sport et de camping à base de caoutchouc, de vêtements et articles de vêtements (sauf vêtements de confection) en caoutchouc : coussins pneumatiques, vessies, matelas pneumatiques, bonnets de bain, etc. À l'exclusion des embarcations pneumatiques à base de supports textiles revêtus d'élastomères.
- 374-6 Fabrication de caoutchouc cellulaire. Fabrications associées de caoutchouc cellulaire et de matières plastiques cellulaires.
- 374-61 Fabrication de caoutchouc cellulaire.
- 374-62 Fabrication associée de caoutchouc cellulaire et de matières plastiques cellulaires.
- 374-7 Fabrication de produits (non dénommés ailleurs) à partir de caoutchouc liquide (latex). Fabrication au trempé électrophorèse.
- 374-8 Fabrication d'ébonite : articles en ébonite, en caoutchouc durci, ébonitage, garnissage anticorrosif à base de caoutchouc.
- 374-9 Fabrication de colles et dissolutions du caoutchouc naturel ou synthétique.

Section 61 - Transformation des matières plastiques

613-1 Fabrication par calandrage (sur grosses calandres) de feuilles rigides, de feuilles souples : films, tapis, revêtements du sol à base de matières thermoplastiques ou similaires (vinyle, etc.).

Sections 73 et 74 - Commerce des matières premières, matériaux, combustibles, quincaillerie, machines, véhicules

Extrait de :

736-3 Commerce de gros du caoutchouc :

736-33 Commerce de gros d'objets en caoutchouc.

Section 76 - Commerces divers

Extrait de :

762-0 Commerce de détail d'objets en caoutchouc.

Annexe à l'article 15 des clauses communes

(Modifiée en dernier lieu par accord du 25 juillet 1984, étendu par arrêté du 23 septembre 1986, JO 24 octobre 1986)

I. Valeur du point mensuel, taux effectifs garantis (Pour les derniers montants, voir «Salaires minima garantis»)

A) La valeur du point mensuel définie à l'article 15 des clauses communes modifié par l'article 7 de l'accord du 20 avril 1984 est fixée à partir du salaire minimum national professionnel de 14,10 F (taux horaire au 1^{er} avril 1984), soit, à cette date, une valeur du point mensuel de :

$$14,10 \times 169 / 100 = 23,829 \text{ F}$$

B) Dans le cadre de la nouvelle classification professionnelle résultant de l'accord du 20 avril 1984, des taux effectifs garantis sont institués en faveur des salariés dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 190. Pour chacun de ces coefficients, les taux effectifs garantis sont déterminés de la manière suivante :

$$TK = T \ 130 + S \ 190 - T \ 130 / 190 - 130 \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : taux effectif mensuel garanti du coefficient K ;

T 130 : taux effectif mensuel garanti du coefficient 130 ;

S 190 : salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 190.

C) À partir d'une base horaire fixée au 1^{er} avril 1984 à 22,92 F et pour une durée hebdomadaire du travail actuellement de 39 heures, soit 169 heures par mois, la valeur mensuelle du taux effectif garanti du coefficient 130 est de 3 873,48 F ($22,92 \times 169$ h). C'est à partir de cette valeur mensuelle que seront déterminés les taux effectifs garantis définis au paragraphe B qui s'appliqueront dès la mise en place de la nouvelle classification dans l'entreprise.

II. Les jeunes salariés au-dessous de dix-huit ans ont comme garantie un pourcentage de salaires définis en I suivant leur âge dans les conditions suivantes :

	À l'embauche	Après 1 ans de pratique dans l'établissement
16-17 ans	70 %	80 %
17-18 ans	80 %	90 %

III. Les jeunes apprentis reçoivent, au minimum, une indemnité qui est un pourcentage du salaire minimum national interprofessionnel garanti pour leur région, dans les conditions suivantes :

1^{re} année d'apprentissage 15 p. 100 ;

2^e année d'apprentissage 25 p. 100 ;

3^e année d'apprentissage 35 p. 100.

Dans le cas où le C.A.P. est obtenu avant la fin de son apprentissage, l'apprenti est considéré comme salarié, sous réserve de subir avec succès l'essai d'embauche pour un emploi vacant.

IV. Indemnités d'emploi prévues à l'article 15 c des clauses communes :

Dans chaque entreprise, des indemnités pour les travaux salissants, insalubres ou dangereux seront fixées par ave-nants régionaux, locaux ou d'entreprise, en pourcentage du salaire minimum horaire et figureront distinctement sur les documents de paie remis à l'intéressé.

Pour les travaux insalubres et dangereux, les indemnités seront dues en fonction du temps réellement passé dans le poste.

Pour les travaux salissants, ces indemnités ne seront proportionnelles aux heures passées que si la salissure n'est pas immédiate et totale. Dans les autres cas (notamment, travail au noir), l'indemnité comprendra deux parties : une partie fixe due quel que soit le temps passé dans le poste et un supplément horaire représentant l'inconvénient de présence.

Pour les ouvriers affectés en permanence dans ces postes, cette indemnité pourra être ramenée à une valeur horaire.

À titre d'exemple :

Pour la manutention du noir de fumée dans les conditions les plus défavorables, l'indemnité journalière sera au moins de : partie fixe 30 p. 100 augmentée de 10 p. 100 par heures de présence dans le poste, ce qui donnera pour huit heures de présence :

$$30 + (8 \times 10) = 110 \text{ p. 100 du salaire minimum horaire.}$$

V. La valeur du point mensuel servant à la détermination des salaires minima hiérarchiques ainsi que le taux effectif garanti au coefficient 130 seront révisés deux fois par an aux 1^{er} avril et 1^{er} octobre de chaque année, la négociation annuelle de branche prévue par l'article L. 132-12 du code du travail ayant lieu à l'occasion de la révision des salaires minima au 1^{er} octobre.

SALAires

Accord du 7 juillet 2003

[Étendu par arrêté du 4 décembre 2003, JO 19 décembre 2003]

Article 1er Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1^{er} des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Article 2 Objet

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques tels que définis par l'article 7 de l'accord du 20 avril 1984 et les taux effectifs garantis qui concernent les salariés dont les coefficients hiérarchiques sont inférieur à 225.

Les taux effectifs garantis sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T_{130} + S_{225} - T_{130} / 225 - 130 \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : Taux effectif mensuel garanti du coefficient K

T₁₃₀ : Taux effectif mensuel garanti du coefficient 130

S₂₂₅ : Salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 225

Article 3

Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis au 1^{er} juillet 2003 (pour un emploi à plein temps)

À compter du 1^{er} juillet 2003, sont appliquées les valeurs suivantes :

- point mensuel : 5,62 ;
- salaire minimum hiérarchique au coefficient 225 : 1 264,50 (pour un emploi à plein temps) ;
- taux effectifs garantis :
 - coefficient 130 : 1 170,32
 - coefficient 140 : 1 180,23
 - coefficient 150 : 1 190,15
 - coefficient 160 : 1 200,06
 - coefficient 170 : 1 209,97
 - coefficient 180 : 1 219,89
 - coefficient 190 : 1 229,80
 - coefficient 215 : 1 254,59

Les valeurs ainsi fixées, compte tenu des modalités d'application et du caractère variable de la date d'application de la réduction du temps de travail spécifiques à chaque entreprise, comprennent le salaire de base auquel s'ajoute l'éventuelle compensation salariale de la réduction du temps de travail, qu'elle ait fait l'objet d'une intégration ou qu'elle fasse l'objet du versement d'un complément différentiel.

Article 4 Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffé du conseil des prud'hommes dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

Les parties signataires s'emploieront à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Accord du 29 mars 2005

[Étendu par arr. 15 févr. 2006, JO 24 févr.]

Article 1er Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1^{er} des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Article 2 Objet

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques tels que définis par l'article 7 de l'accord du 20 avril 1984 et les taux effectifs garantis qui concernent désormais coefficients hiérarchiques sont inférieurs à 225.

Les taux effectifs garantis sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T_{130} + S_{225} - T_{130} / 225 - 130 \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : Taux effectif mensuel garanti du coefficient K

T₁₃₀ : Taux effectif mensuel garanti du coefficient 130

S₂₂₅ : Salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 225

Article 3

Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis au 1^{er} avril 2005 (pour un emploi à plein temps)

À compter du 1^{er} avril 2005, sont appliquées les valeurs suivantes :

— point mensuel : 5,71 ;

— salaire minimum hiérarchique au coefficient 225 : 1 284,75 (pour un emploi à plein temps) ;

— taux effectifs garantis :

— coefficient 130 : 1 205,00

— coefficient 140 : 1 213,39

— coefficient 150 : 1 221,79

— coefficient 160 : 1 230,18

— coefficient 170 : 1 238,58

— coefficient 180 : 1 246,97

— coefficient 190 : 1 255,37

— coefficient 215 : 1 276,36

Les valeurs ainsi fixées, compte tenu des modalités d'application et du caractère variable de la date d'application de la réduction du temps de travail spécifiques à chaque entreprise, comprennent le salaire de base auquel s'ajoute l'éventuelle compensation salariale de la réduction du temps de travail, qu'elle ait fait l'objet d'une intégration ou qu'elle fasse l'objet du versement d'un complément différentiel.

Article 4 Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

Les parties signataires s'emploieront à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Accord du 11 janvier 2008

[Étendu par arr. 26 mars 2008, JO 30 mars, applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Mod. par Avenant n° 1, 30 juin 2008, étendu par arr. 21 oct. 2008, JO 28 oct., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 2, 3 décembre 2009, étendu par arr. 14 avr. 2010, JO 22 avr., applicable à compter du premier

jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension
Les parties signataires se fixent comme objectifs :
— qu'aucun Taux Effectif Garanti (TEG) ne soit inférieur au SMIC;
— d'améliorer la hiérarchisation des salaires minima garantis en faisant glisser le point de raccordement lorsqu'elles le jugeront opportun et en fonction des possibilités des entreprises. Dans ce cadre, le coefficient de raccordement est fixé pour cet accord au 240.

Article 1er **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux ouvriers, employés techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1^{er} des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Article 2 **Objet**

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques tels que définis dans les articles 15 et 16 des Clauses Communes et les taux effectifs garantis qui concernent désormais les salariés dont les coefficients hiérarchiques sont inférieurs à 240.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 255 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T\ 130 + S\ 240 - T\ 130 / 240 - 130 \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : Taux effectif mensuel garanti du coefficient K

T 130 : Taux effectif mensuel garanti du coefficient 130

S 240 : Salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 240

Article 3 **Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis**

Mod. par Avenant n° 1, 30 juin 2008, étendu par arr. 21 oct. 2008, JO 28 oct., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 2, 3 décembre 2009, étendu par arr. 14 avr. 2010, JO 22 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension

À compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, sont appliquées les valeurs suivantes :

— point mensuel : 5,85 ;

— salaire minimum hiérarchique au coefficient 240 : 1 404,00 ;

(Avenant n° 1, 30 juin 2008, étendu)

— taux effectifs garantis :

— coefficient 130 : 1 322,00

— coefficient 140 : 1 329,45

— coefficient 150 : 1 336,91

— coefficient 160 : 1 344,36

— coefficient 170 : 1 351,82

— coefficient 180 : 1 359,27

— coefficient 190 : 1 366,73

— coefficient 215 : 1 385,36

— coefficient 225 : 1 392,82

(Avenant n° 2, 3 déc. 2009, étendu)

— point mensuel : 5,94 ;

— salaire minimum hiérarchique au coefficient 240 : 1 425,60 ;

— taux effectifs garantis :

— coefficient 130 : 1 348,00

— coefficient 140 : 1 355,05

- coefficient 150 : 1 362,11
- coefficient 160 : 1 369,16
- coefficient 170 : 1 376,22
- coefficient 180 : 1 383,27
- coefficient 190 : 1 390,33
- coefficient 215 : 1 407,96
- coefficient 225 : 1 415,02

Les valeurs ainsi fixées le sont pour un temps rémunéré au moins égal à la durée légale du travail.

Si le temps rémunéré est inférieur à la durée légale du travail, ces valeurs sont proratisées sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

Article 4 Effet de la revalorisation du SMIC

Les parties garantissent que, jusqu'à l'ouverture des prochaines négociations 2008 portant sur les salaires minima garantis, les taux effectifs garantis seront d'un montant au moins égal au SMIC multiplié par la durée légale du travail.

Ainsi, dans l'hypothèse où le SMIC serait revalorisé avant l'ouverture des prochaines négociations 2008 portant sur les salaires minima garantis, la valeur mensuelle du taux effectif garanti du coefficient 130 serait réajustée et les TEG recalculés en conséquence conformément à la formule définie à l'article 2 du présent accord.

Les dispositions des trois derniers alinéas de l'article 3 demeurent applicables aux nouvelles valeurs des taux effectifs garantis.

Les partenaires sociaux seront informés des nouvelles valeurs applicables.

Article 5 Formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffé du conseil des prud'hommes dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

Les parties signataires s'emploieront à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur. Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 10 mars 2011

[Étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 6 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEDECHIMIE CGT FO.

Réunis en commission paritaire plénière dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels pour l'année 2011, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des données sociales et économiques issues notamment du rapport annuel de branche d'octobre 2010.

Malgré les constats en découlant, les partenaires sociaux sont désireux de disposer d'un accord collectif revalorisant les salaires minima conventionnels.

Par ailleurs, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Article 1er **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1er des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Article 2 **Objet**

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis tels que définis dans les articles 15 et 16 des Clauses Communes.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 240 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T \ 130 + S \ 255 - T \ 130 / 255 - 130 \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : Taux effectif mensuel garanti du coefficient K

T 130 : Taux effectif mensuel garanti du coefficient 130

S 255 : Salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 255

Article 3 **Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis**

La valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis sont modifiés comme suit :

- point mensuel : 6,00 ;
- salaire minimum hiérarchique au coefficient 255 : 1 530,00 ;
- taux effectifs garantis :
 - coefficient 130 : 1 367,00
 - coefficient 140 : 1 380,04
 - coefficient 150 : 1 393,08
 - coefficient 160 : 1 406,12
 - coefficient 170 : 1 419,16
 - coefficient 180 : 1 432,20
 - coefficient 190 : 1 445,24
 - coefficient 215 : 1 477,84
 - coefficient 225 : 1 490,88
 - coefficient 240 : 1 510,44

Les valeurs ainsi fixées le sont sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

Article 4 **Formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au Code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 9 février 2012

[Étendu par arr. 16 juil. 2012, JO 21 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCAPLAST ;

SNCP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEDECHIMIE ;

FCMTE CFTC.

Réunis en commission paritaire plénière dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des données sociales et économiques issues notamment du rapport annuel de branche d'octobre 2011.

Les partenaires sociaux sont désireux de disposer d'un accord collectif revalorisant les salaires minima conventionnels.

Par ailleurs, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Article 1er Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1er des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Article 2 Objet

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis tels que définis dans les articles 15 et 16 des Clauses Communes.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 240 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T_{130} + S_{255} - T_{130} / 255 - 130 \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : Taux effectif mensuel garanti du coefficient K

T₁₃₀ : Taux effectif mensuel garanti du coefficient 130

S₂₅₅ : Salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 255

Article 3 Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis

La valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis sont modifiés comme suit :

- point mensuel : 6,09 ;
- salaire minimum hiérarchique au coefficient 255 : 1 552,95 ;
- taux effectifs garantis :
 - coefficient 130 : 1 400,00
 - coefficient 140 : 1 412,24
 - coefficient 150 : 1 424,47
 - coefficient 160 : 1 436,71
 - coefficient 170 : 1 448,94
 - coefficient 180 : 1 461,18
 - coefficient 190 : 1 473,42
 - coefficient 215 : 1 504,01
 - coefficient 225 : 1 516,24
 - coefficient 240 : 1 534,60

Les valeurs ainsi fixées le sont sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

Article 4 **Formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au Code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 10 mars 2016

[Étendu par arr. du 4 juill. 2016, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CMTE ;

FCE CFDT.

Réunis en commission paritaire plénière dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche disposent d'un accord collectif revalorisant les salaires minima.

Par ailleurs, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du Travail, s'applique aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1^{er} des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Article 2 **Objet**

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis tels que définis dans les articles 15 et 16 des Clauses Communes.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 240 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T_{130} + S_{255} - T_{130} / 255 - 130 \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : Taux effectif mensuel garanti du coefficient K

T 130 : Taux effectif mensuel garanti du coefficient 130

S 255 : Salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 255

Article 3 **Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis**

La valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis sont modifiés comme suit :

- point mensuel : 6,20 € ;
- salaire minimum hiérarchique au coefficient 255 : 1 581,00 € ;
- taux effectifs garantis :
 - coefficient 130 : 1 481,00 €
 - coefficient 140 : 1 489,00 €

-
- coefficient 150 : 1 497,00 €
 - coefficient 160 : 1 505,00 €
 - coefficient 170 : 1 513,00 €
 - coefficient 180 : 1 521,00 €
 - coefficient 190 : 1 529,00 €
 - coefficient 215 : 1 549,00 €
 - coefficient 225 : 1 557,00 €
 - coefficient 240 : 1 569,00 €

Les valeurs ainsi fixées le sont sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

Article 4 Formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au Code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 17 mai 2017

[Étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 8 déc., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCP ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CMTE ;

FCE CEDT.

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire plénière dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche disposent d'un accord collectif revalorisant les salaires minima.

Par ailleurs, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du Travail, s'applique aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1er des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Article 2 **Objet**

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis tels que définis dans les articles 15 et 16 des Clauses Communes.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 240 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T\ 130 + S\ 255 - T\ 130 / 255 - 130 \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : Taux effectif mensuel garanti du coefficient K

T 130 : Taux effectif mensuel garanti du coefficient 130

S 255 : Salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 255

Article 3 **Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis**

La valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis sont modifiés comme suit :

— point mensuel : 6,25 € ;

— salaire minimum hiérarchique au coefficient 255 : 1593,76 € ;

— taux effectifs garantis :

— coefficient 130 : 1496,00 €

— coefficient 140 : 1503,82 €

— coefficient 150 : 1511,64 €

— coefficient 160 : 1519,46 €

— coefficient 170 : 1527,28 €

— coefficient 180 : 1535,10 €

— coefficient 190 : 1542,92 €

— coefficient 215 : 1562,47 €

— coefficient 225 : 1570,29 €

— coefficient 240 : 1582,02 €

Les valeurs ainsi fixées le sont sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

Article 4 **Formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au Code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 18 janvier 2018

[Étendu par arr. 21 déc. 2018, JO 26 déc., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCP ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CEDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire plénière dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche disposent d'un accord collectif revalorisant les salaires minima.

Par ailleurs, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du Travail, s'applique aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1^{er} des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Article 2 **Objet**

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis tels que définis dans les articles 15 et 16 des Clauses Communes.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 240 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T\ 130 + S\ 255 - T\ 130 / 255 - 130 \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : Taux effectif mensuel garanti du coefficient K

T 130 : Taux effectif mensuel garanti du coefficient 130

S 255 : Salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 255

Article 3 **Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis**

La valeur des salaires : minima hiérarchiques et des taux effectifs, garantis sont, modifiés comme suit :

— point mensuel : 6,30 € ;

salaire minimum hiérarchique au coefficient 255 : 1606,5 €;

— taux effectifs garantis ;

— coefficient 130 : 1513,00 €

— coefficient 140 : 1520,48 €

— coefficient 150 : 1527,96 €

— coefficient 160 : 1535,44 €

— coefficient 170 : 1542,92 €

— coefficient 180 : 1550,40 €

— coefficient 190 : 1557,88 €

— coefficient 215 : 1576,58 €

— coefficient 225 : 1584,06 €

— coefficient 240 : 1595,28 €

Les valeurs ainsi fixées le sont sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

Article 4 **Entreprise de moins de 50 salariés**

Les signataires n'entendent pas établir de distinctions spécifiques relatives aux salaires minima garantis dans la branche du caoutchouc pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cette décision ayant pour objectif de garantir une égalité salariale entre tous les salariés ayant le même coefficient hiérarchique employés au sein de la branche.

Article 5 **Formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au Code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 24 mars 2021

[Étendu par arr. 7 sept. 2021, JO 25 sept., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCP ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC Chimie ;

FCE CFDT.

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche disposent d'un accord collectif revalorisant les salaires minima.

Par ailleurs, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du Travail, s'applique aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1^{er} des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Article 2 **Objet**

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis tels que définis dans les articles 15 et 16 des Clauses Communes.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 240 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T_{130} + S_{255} - T_{130} / 255 - 130 \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : Taux effectif mensuel garanti du coefficient K

T 130 : Taux effectif mensuel garanti du coefficient 130

S 255 : Salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 255

Article 3 **Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis**

La valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis sont modifiés comme suit :

— point mensuel : 6,35 € ;

— salaire minimum hiérarchique au coefficient 255 : 1 619,25 €;

— taux effectifs garantis :

- coefficient 130 : 1 555,00 €
- coefficient 140 : 1 560,14 €
- coefficient 150 : 1 565,28 €
- coefficient 160 : 1 570,42 €
- coefficient 170 : 1 575,56 €
- coefficient 180 : 1 580,70 €
- coefficient 190 : 1 585,84 €
- coefficient 215 : 1 598,69 €
- coefficient 225 : 1 603,83 €
- coefficient 240 : 1 611,54 €

Les valeurs ainsi fixées le sont sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des Indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

Article 4 Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires n'entendent pas établir de distinctions spécifiques relatives aux salaires minima garantis dans la branche du Caoutchouc pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cette décision ayant pour objectif de garantir une égalité salariale entre tous les salariés ayant le même coefficient hiérarchique employés au sein de la branche.

Article 5 Formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du Travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au Code du travail

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 15 mars 2022

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022 pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires et à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension pour les entreprises non-adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCP ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC Chimie ;

FCE CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche disposent d'un accord collectif revalorisant les salaires minima.

Par ailleurs, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du Travail, s'applique aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1^{er} des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Article 2 Objet

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis tels que définis dans les articles 15 et 16 des Clauses Communes.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 240 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T\ 130 + S\ 255 - T\ 130 / 255 - 130 \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : Taux effectif mensuel garanti du coefficient K

T 130 : Taux effectif mensuel garanti du coefficient 130

S 255 : Salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 255

Article 3 Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis

La valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis sont modifiés comme suit :

- point mensuel : 6,55 € ;
- salaire minimum hiérarchique au coefficient 255 : 1670,25 €;
- taux effectifs garantis :
 - coefficient 130 : 1610,00 €
 - coefficient 140 : 1614,82 €
 - coefficient 150 : 1619,64 €
 - coefficient 160 : 1624,46 €
 - coefficient 170 : 1629,28 €
 - coefficient 180 : 1634,10 €
 - coefficient 190 : 1638,92 €
 - coefficient 215 : 1650,97 €
 - coefficient 225 : 1655,79 €
 - coefficient 240 : 1663,02 €

Les valeurs ainsi fixées le sont sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

Article 4 Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires n'entendent pas établir de distinctions spécifiques relatives aux salaires minima garantis dans la branche du caoutchouc pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cette décision ayant pour objectif de garantir une égalité salariale entre tous les salariés ayant le même coefficient hiérarchique employés au sein de la branche.

Article 5 Clause de revoyure

En cas d'augmentation du SMIC au cours de l'exercice 2022, les signataires conviennent de se rencontrer, dans un délai raisonnable, afin de discuter des possibilités d'ajustement de la grille des salaires minima conventionnels prévue à l'article 3 du présent accord.

Article 6 **Formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au Code du travail.

À titre exceptionnel, pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires, le présent accord entrera en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2022.

Pour les entreprises non-adhérentes à une des organisations professionnelles signataires, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 16 mars 2023

[Étendu par arr. 3 juil. 2023, JO 12 juil., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de signature pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ELANOVA ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC Chimie ;

FCE CFDT.

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche disposent d'un accord collectif revalorisant les salaires minima.

Par ailleurs, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du Travail, s'applique aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1er des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Article 2 **Objet**

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis tels que définis dans les articles 15 et 16 des Clauses Communes.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 255 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T_{130} + S_{270} - T_{130} / 270 - 130 \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : Taux effectif mensuel garanti du coefficient K

T 130 : Taux effectif mensuel garanti du coefficient 130

S 270 : Salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 270

Article 3 **Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis**

La valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis sont modifiés comme suit :

- point mensuel : 7,10 € ;
- salaire minimum hiérarchique au coefficient 270 : 1 917,00 € ;
- taux effectifs garantis :
 - coefficient 130 : 1 735,00 €
 - coefficient 140 : 1 748,00 €
 - coefficient 150 : 1 761,00 €
 - coefficient 160 : 1 774,00 €
 - coefficient 170 : 1 787,00 €
 - coefficient 180 : 1 800,00 €
 - coefficient 190 : 1 813,00 €
 - coefficient 215 : 1 845,50 €
 - coefficient 225 : 1 858,50 €
 - coefficient 240 : 1 878,00 €
 - coefficient 255 : 1 897,50 €

Les valeurs ainsi fixées le sont sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

Article 4 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les signataires n'entendent pas établir de distinctions spécifiques relatives aux salaires minima garantis dans la branche du caoutchouc pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cette décision ayant pour objectif de garantir une égalité salariale entre tous les salariés ayant le même coefficient hiérarchique employés au sein de la branche.

Article 5 **Clause de rendez-vous**

Les parties conviennent de se réunir, dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la fin du 1^{er} semestre de l'année 2023 afin de discuter des possibilités d'ajustement, si la situation économique le justifie, de la grille des salaires minima conventionnels prévue à l'article 3 du présent accord.

Article 6 **Formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au Code du travail.

À titre exceptionnel, pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de signature du présent accord.

Pour les entreprises non-adhérentes à une des organisations professionnelles signataires, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 29 janvier 2025

[Étendu par arr. 9 avr. 2025, JO 26 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ELANOVA ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT.

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche disposent d'un accord collectif revalorisant les salaires minima.

Par ailleurs, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du Travail, s'applique aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1^{er} des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Article 2 Objet

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis tels que définis dans les articles 15 et 16 des Clauses Communes.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 255 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T\ 130 + S\ 270 - T\ 130 / 270 - 130 \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : Taux effectif mensuel garanti du coefficient K

T 130 : Taux effectif mensuel garanti du coefficient 130

S 270 : Salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 270

Article 3 Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis

La valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis sont modifiés comme suit :

- point mensuel : 7,45 € ;
- salaire minimum hiérarchique au coefficient 270 : 2 011,50 € ;
- taux effectifs garantis :
 - coefficient 130 : 1 819,67 €
 - coefficient 140 : 1 833,37 €
 - coefficient 150 : 1 847,07 €
 - coefficient 160 : 1 860,78 €
 - coefficient 170 : 1 874,48 €
 - coefficient 180 : 1 888,18 €
 - coefficient 190 : 1 901,88 €
 - coefficient 215 : 1 936,14 €
 - coefficient 225 : 1 949,84 €
 - coefficient 240 : 1 970,39 €
 - coefficient 255 : 1 990,95 €

Les valeurs ainsi fixées le sont sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

Article 4 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les signataires n'entendent pas établir de distinctions spécifiques relatives aux salaires minima garantis dans la branche du caoutchouc pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cette décision ayant pour objectif de garantir une égalité salariale entre tous les salariés ayant le même coefficient hiérarchique employés au sein de la branche.

Article 5 **Formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au Code du travail.

À titre exceptionnel, pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de dépôt auprès du Ministère du travail et du Conseil des Prud'hommes du présent accord.

Pour les entreprises non-adhérentes à une des organisations professionnelles signataires, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Classification

Accord du 20 avril 1984

[Étendu par arrêté du 23 septembre 1986, JO 24 octobre 1986]

Dispositions générales

Préambule

Le présent accord répond au souci des parties signataires d'adopter un système de classification entièrement nouveau.

Ce système de classification prévoit :

- une remise en ordre des fonctions les unes par rapport aux autres ;
- un regroupement, toujours à l'intérieur d'une grille unique de coefficients, en un nombre réduit de niveaux et d'échelons, de l'ensemble des fonctions y compris celles classées jusqu'à ce jour par assimilation.

Il permet, au moyen de définitions de portée générale, de classer les postes et fonctions compte tenu de la diversité et de la complexité des tâches à accomplir et conduit par voie de conséquence à prendre en considération la notion de polyvalence.

Le présent accord conduit également à la mise en place de nouveaux salaires minima garantis hiérarchiques ; mais, afin de réduire l'écart entre les salaires minima et les salaires réels pratiqués dans les entreprises, il prévoit en outre la fixation de taux effectifs garantis en faveur des salariés dont les coefficients hiérarchiques sont inférieurs à 190.

Dispositions

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1 des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

Article 2 **Objet**

Le présent accord a pour objet d'instituer, en faveur du personnel visé à l'article 1, un nouveau système de classification en sept niveaux, eux-mêmes subdivisés en échelons, chacun des échelons étant affecté d'un coefficient hiérarchique (document I annexé).

Cette nouvelle classification substitue aux nomenclatures d'emploi figurant aux annexes I «Classification» à la convention collective nationale du caoutchouc des définitions de portée générale permettant de classer les postes et fonctions compte tenu de la diversité et de la complexité des tâches à accomplir.

Ces coefficients hiérarchiques serviront à déterminer les salaires minima dans les conditions définies à l'article 7 ci-après.

Article 3 **Mise en place de la nouvelle classification**

Au terme d'une période de deux mois suivant la signature du présent accord, les employeurs procéderont avec les délégations de chacune des organisations syndicales signataires, composées conformément à l'article L. 132-20 du code du travail, à un examen des problèmes d'application susceptibles de se poser à l'occasion du changement de système de classification.

Les entreprises disposeront d'un délai expirant le 31 mars 1985 au plus tard pour mettre en place la nouvelle classification prévue à l'article 2.

À la mise en place de la nouvelle classification dans les entreprises, chaque salarié concerné se verra notifier par écrit le niveau, l'échelon et le coefficient qui lui seront appliqués conformément aux définitions précisées au document I annexé au présent accord.

En aucun cas la mise en place de la nouvelle classification ne pourra avoir pour conséquence une réduction de la rémunération du salarié. Si exceptionnellement l'application des nouveaux critères de classification conduisait à l'attribution d'un coefficient inférieur à celui dont bénéficiait jusqu'alors le salarié, l'intéressé se verrait garantir à titre personnel son coefficient antérieur.

Article 4 **Illustration de classement de certains emplois repères**

Une grille d'illustration de classement de certains emplois repères est annexée au présent accord (document II) afin de faciliter les modalités d'application du nouveau système de classification.

Article 5 **Diplômes professionnels**

Les conditions d'accès des titulaires d'un diplôme professionnel à la classification correspondante sont précisées par le document III annexé au présent accord.

Article 6 **Intégration du présent accord dans la convention collective nationale du caoutchouc**

Les nomenclatures d'emplois figurant dans les annexes I «Classification» aux avenants «Ouvriers», «Collaborateurs» et «Ingénieurs et cadres» à la convention collective nationale à la date de signature du présent accord sont maintenues, en tant que de besoin, jusqu'au 31 mars 1985.

À cette date, la nouvelle classification résultant de l'article 2 du présent accord (document I annexé) se substituera aux classifications actuellement en vigueur.

Article 7 **Salaires minima hiérarchiques, taux effectifs garantis**

Note. - Les dispositions de cet article ont été intégrées dans les articles 15 et 16 des clauses communes.

Article 8 **Prime d'ancienneté**

Note . - Les dispositions de cet article ont été intégrées dans l'annexe Mensualisation à l'avenant «Ouvriers» et dans l'article 17 de l'avenant «Collaborateurs».

Article 9 **Révision de l'annexe à l'article 15 des clauses communes**

Note . - Les dispositions de cet article ont été intégrées dans l'annexe à l'article 15.

Article 10

Harmonisation de la convention collective nationale du caoutchouc en fonction des dispositions du présent accord

Dans les deux mois de la signature du présent accord, une commission paritaire restreinte, composée de cinq représentants au maximum de chacune des organisations syndicales de salariés et de représentants de la profession dont le nombre ne pourra être supérieur à celui des représentants des salariés, sera convoquée en vue de régler les problèmes posés par l'intégration des présentes dispositions dans la convention collective, notamment en ce qui concerne les références aux classifications et à la notion de salaire horaire.

Article 11 **Régimes complémentaires de retraites et de prévoyance**

La prise en compte du nouveau système de classification résultant de l'article 2 par les régimes complémentaires de retraites et de prévoyance interviendra après agrément des institutions compétentes.

Article 12 **Dispositions transitoires**

Pendant la période prévue à l'alinéa 2 de l'article 3 du présent accord, la valeur du point mensuel et le taux effectif garanti pour le coefficient 130 prévus aux paragraphes A et C de l'annexe à l'article 15 modifié seront révisés à l'échéance du 1^{er} octobre 1984.

Article 13 **Dispositions concernant l'application de l'accord**

Les parties signataires sont convenues de procéder, un an après la signature du présent accord, à un constat en vue de vérifier les conditions dans lesquelles se sera effectuée, dans les entreprises, la mise en place de la nouvelle classification.

Ce constat pourra donner lieu, le cas échéant, à la signature d'un protocole interprétatif.

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, la nécessité de réviser la classification résultant du présent accord sera examinée cinq ans après sa signature.

Article 14

Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Document I

Classifications

Note. - Les dispositions de ce document ont été intégrées en annexe I des différents avenants à la convention collective (voir annexe I à l'avenant Ouvriers, annexe I à l'avenant Collaborateurs, annexe I à l'avenant Ingénieurs et Cadres).

Document II

Illustration de classement de certains emplois repères

Le personnel visé à l'article 1 devra, à la mise en place de la nouvelle classification dans les entreprises, être classé en application des définitions de niveaux et d'échelons précisés dans le document I.

Les personnes occupant dans l'entreprise l'un des emplois indiqués ci-dessous doivent, pour bénéficier de la classification figurant en regard, répondre exclusivement aux exigences posées par la définition de cet emploi telle que celle-ci figure aux annexes I «Classification» (voir annexe I à l'avenant Ouvriers, annexe I à l'avenant Collaborateurs, annexe I à l'avenant Ingénieurs et Cadres) à la convention collective nationale du caoutchouc (ancien système de classification).

Emploi	Coef. actuels	Classement applicable selon la nouvelle classification		
		Niveau	Échelon	Coef.
Balayeur	100	I	11	130
Mouleur ordinaire	125	I	12	140
Réchauffeur alimenteur	130	I	12	140
Dactylo premier degré	132	I	12	140
Chauffeur-livreur	*	I	13	150
Cariste	(1)*	I	13	150
Mouleur travaillant avec des aides sur une ou plusieurs presses	135	I	13	150
Boudineur réglleur	135	I	13	150
Confectionneur de pneus (tourisme)	135	I	13	150
Dactylo deuxième degré	140	I	13	150
Confectionneur de pneus (poids lourds)	140	II	21	160
Conducteur de calandres (première catégorie)	145	II	21	160
Ajusteur P 1	(1)*	II	22	170
Chauffeur routier	(1)*	II	22	170
Aide-comptable deuxième échelon	170	II	23	180
Aide-chimiste premier degré	175	II	24	190
Électromécanicien P 2	(1)*	II	24	190
Secrétaire	185	III	31	215
Dessinateur détaillant	185	III	31	215

Emploi	Coef. actuels	Classement applicable selon la nouvelle classification		
		Niveau	Échelon	Coef.
Ajusteur P 3	(1)*	III	31	215
Chef d'équipe deuxième échelon (fabrication)	191	III	31	215
Agent technique commercial premier degré	221	III	33	240
Chef d'équipe d'entretien mécanique deuxième échelon	236	IV	41	255
Préparateur de fabrication troisième échelon	271	IV	43	285
Agent supérieur, commercial, administratif, comptable, technique	300	V	52	335
Chef d'atelier fabrication	310	V	52	335
Dessinateur projeteur troisième degré	310	V	52	335

* Emplois non définis par l'ancien système de classification.

Document III

Diplômes professionnels

Le titulaire d'un diplôme professionnel pourra accéder à la classification correspondante, sous réserve que son emploi exige, dans les travaux qui lui sont confiés, l'utilisation des connaissances requises pour l'obtention de ce diplôme

Classification	Diplômes professionnels (à titre jalons)
Niveau I	Certificat de formation professionnelle des adultes, premier degré.
Niveau II	Certificat d'aptitude professionnelle.
Niveau III	Brevet professionnel. Brevet de technicien. Baccalauréat de technicien. Brevet d'enseignement industriel.
Niveau IV	Brevet universitaire supérieur. Diplôme universitaire de technologie.

À partir du niveau V les diplômes professionnels relatifs aux ingénieurs et cadres sont désignés dans la définition.

Méthodologie sur la révision de l'accord du 20 avril 1984 sur la classification professionnelle

Accord du 10 mai 2023

[Non étendu, applicable à compter de sa signature et jusqu'au terme de la négociation]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ELANOVA ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC Chimie ;

CFE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

FNIC CGT ;

SUD Union syndicale Solidaires.

Mod. par Avenant n° 1, 29 janv. 2024, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisations patronales :
ELANOVA ;
UCAPLAST.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT ;
FO ;
Solidaires.

Préambule

Le système de classification dans la branche du Caoutchouc relève de l'accord national du 20 avril 1984 sur la classification professionnelle, étendu par arrêté du 23 septembre 1986.

Dans le cadre de leur volonté commune de mieux répondre aux attentes des salariés et des entreprises de la branche, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche ont décidé de réviser les dispositions de l'accord national du 20 avril 1984.

La volonté des organisations syndicales susvisées est de prendre en considération l'évolution des métiers issus du système de classification de l'accord du 20 avril 1984, les nouveaux métiers, les nouvelles technologies et les modes d'organisation du travail.

Au préalable, et en vue de préparer au mieux la négociation, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche se sont entendues sur un accord relatif à la méthodologie.

Les dispositions du présent accord n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les signataires considèrent que la thématique du présent accord n'est pas en lien avec la taille des entreprises relevant de la convention collective du Caoutchouc.

Il a été convenu ce qui suit.

Article 1er Objet de l'accord

Les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche constatent la nécessité de réviser l'accord du 20 avril 1984, et ce afin de faire évoluer le système de classification.

Le principe du présent accord de méthodologie a pour objet d'arrêter l'ordre de traitement, leur cadencement et les moyens alloués aux organisations syndicales pour les mener à bien.

Le présent accord a également pour objet de définir une méthode de travail permettant la révision de l'accord classifications de 1984 dans le respect des modalités fixées dans l'accord national portant création de la CPPNI dans la branche du Caoutchouc du 24 juillet 2019.

Les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche souhaitent rappeler le caractère non contraignant de cet accord au regard du calendrier des négociations paritaires.

Article 2 Organisation de la négociation

Au vu des propositions des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et de la délégation patronale, les thèmes suivants seront abordés :

a Emplois repères

Afin de faciliter la mise en œuvre de la classification, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche souhaitent actualiser les emplois repères illustrant concrètement les situations de travailles plus courantes.

Un emploi repère est un ensemble d'un ou plusieurs postes de travail, mobilisant des activités et des compétences de même nature suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes.

Une liste des emplois repères sera définie et servira de base à l'évaluation. À cet effet, les travaux s'appuieront notamment sur l'étude portant sur l'identification et la description des emplois repères de la branche du Caoutchouc réalisée par Id-ACT en 2017.

b Évaluation des emplois

L'évaluation des emplois se base sur une analyse approfondie des missions, activités, connaissances et compétences nécessaires pour chaque emploi.

Une prise en compte de la polyvalence et la poly-compétence sera effectuée.

c
Révision des définitions et terminologies obsolètes

Les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche ont la volonté de rendre le dispositif d'évaluation des emplois plus adapté aux métiers actuels et futurs, ainsi qu'aux nouvelles technologies et modes d'organisation du travail.

De plus, la mise en place de définitions et terminologies plus précises des critères va également permettre d'affiner l'appréciation des personnes en charge de l'évaluation des emplois.

d
Détermination de la méthode de calcul des salaires minima conventionnels

e
Détermination de la méthode de calcul de la prime d'ancienneté

f
Détermination des modalités pratiques et temporelles de mise en place du futur système de classification

Les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche conviennent que la négociation des points d/ à f/ susvisés débutera après la finalisation de la négociation des thèmes relatifs à la classification (thèmes a/ à c/ inclus susvisés).

À cet effet, lors de la finalisation de la négociation des thèmes relatifs à la classification (thèmes a/ à c/ inclus), le texte de l'accord sera mis en attente le temps de la négociation des thèmes suivants (thèmes d/ à f/ inclus).

À l'issue de la négociation de l'ensemble des thèmes susvisés, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche se positionneront sur une signature de l'accord révisant l'accord national du 20 avril 1984.

Article 3
Calendrier

Les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche ont fixé un calendrier prévisionnel des négociations pour l'engagement des négociations relatives à la classification dans la branche du Caoutchouc sur l'année 2023 dans le cadre de réunions CPPNINégociation, et ce conformément à l'agenda social établi par les partenaires sociaux.

Il est rappelé que ce calendrier prévisionnel n'a pas de valeur contraignante. Il pourra y être apporté des modifications et/ou annulation et/ou ajout de date après consultation et validation à la majorité des organisations syndicales représentatives dans la branche du Caoutchouc.

Les parties établiront ultérieurement un calendrier prévisionnel pour l'année 2024, dans le cadre de l'agenda social, concernant la poursuite des négociations.

Article 4 (d'origine)
Moyens alloués aux organisations syndicales de salariés

Il est rappelé que, conformément à l'article 4.2 de l'accord national portant création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation dans la branche du Caoutchouc du 24 juillet 2019, les organisations syndicales bénéficient de 30 journées d'études par année civile complète, auxquelles s'ajoutent 15 journées d'études supplémentaires par sujet nouvellement ouvert à la négociation.

Ces journées d'études peuvent être utilisées sur 12 mois glissants dans le cas où les négociations se déroulent sur deux années civiles consécutives, ce qui est le cas pour la négociation relative aux classifications pour l'année 2023.

Compte tenu de la complexité et de la technicité des travaux, les organisations syndicales de salariés bénéficient, à titre dérogatoire, de moyens supplémentaires pour l'année 2023.

Au cas où cette négociation se poursuivrait en 2024 cette disposition de 15 jours d'études supplémentaires sera reconduite.

Il est rappelé par ailleurs que la participation aux commissions paritaires de négociation de la CPPNI obéit aux règles prévues par l'accord de branche relatif à la création de la CPPNI du 24 juillet 2019.

Article 4 (Nouveau)
Moyens alloués aux organisations syndicales de salariés

Mod. par Avenant n° 1, 29 janv. 2024, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

ELANOVA ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

FO ;

Solidaires.

Il est rappelé que, conformément à l'article 4.2 de l'accord national portant création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation dans la branche du Caoutchouc du 24 juillet 2019, les organisations syndicales bénéficient de 30 journées d'études par année civile complète, auxquelles s'ajoutent 15 journées d'études supplémentaires par sujet nouvellement ouvert à la négociation.

Ces journées d'études peuvent être utilisées sur 12 mois glissants dans le cas où les négociations se déroulent sur deux années civiles consécutives.

Du fait de la poursuite de la négociation sur l'année 2025 et compte tenu de la complexité et de la technicité des travaux, il est accordé aux organisations syndicales de salariés, à titre dérogatoire, des moyens supplémentaires pour l'année 2025. À cet effet, les organisations syndicales de salariés bénéficient de 15 jours d'études supplémentaires dans le cadre de la négociation relative à la révision de l'accord sur la classification.

Il est rappelé par ailleurs que la participation aux commissions paritaires de négociation de la CPPNI obéit aux règles prévues par l'accord de branche relatif à la création de la CPPNI du 24 juillet 2019.

Article 5 *Dispositions diverses*

Article 5.1 *Suivi de l'accord*

Cet accord fera l'objet d'une évaluation, à l'occasion de l'élaboration de l'agenda social, par les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche au regard des thématiques, du calendrement et de la consommation par les organisations syndicales de salariés des journées d'études et des éventuelles difficultés qu'elles rencontreraient dans ce cadre.

Il est rappelé que toute organisation syndicale reconnue représentative au sein de la branche du Caoutchouc au cours de la négociation portant révision de l'accord du 20 avril 1984 sera automatiquement intégrée à la négociation.

Article 5.2 *Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est strictement destiné à fixer la méthodologie de la négociation ayant pour objectif la révision de l'accord du 20 avril 1984.

Il est donc conclu à durée déterminée jusqu'au terme de cette négociation. Il n'a aucune raison, eu égard à son objet, de continuer à produire effet après la fin de la négociation de la révision de l'accord de 1984.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au jour de sa signature.

Article 5.3 *Dépôt, révision et dénonciation*

Conformément aux dispositions légales - articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version signée des parties sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffé du Conseil des prud'hommes.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément à l'article L. 2261-12 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'article 7 des clauses communes de la convention collective du Caoutchouc.

Formation professionnelle

Objectifs et moyens de la formation professionnelle

Accord du 7 février 1985

[Étendu par arrêté du 16 avril 1985, JO 26 avril 1985]

Préambule

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle continue, partie intégrante de l'éducation permanente, a pour objet de permettre l'adaptation des salariés au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social. Elles considèrent qu'elle est une des conditions de l'amélioration des techniques et de la croissance économique.

Elles estiment que son développement est indispensable au maintien de la compétitivité des entreprises de la profession et donc nécessaire à la défense de l'emploi.

Elles considèrent également que le développement de la formation continue doit résulter tant de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés notamment de mieux maîtriser leur carrière professionnelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel et de la commission nationale paritaire de l'emploi du caoutchouc.

Elles estiment, en outre, que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans la mise en oeuvre de la formation en raison de sa fonction d'animation, de ses connaissances professionnelles et techniques. Aussi, en complément des dispositions du code du travail et conformément à la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue, et à la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984, portant loi de finances pour 1985, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Objet

Le présent accord, qui s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale du caoutchouc, a pour objet de préciser les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés des industries et commerces du caoutchouc.

À cet effet, le présent accord prévoit notamment un renforcement du rôle dévolu à la commission nationale paritaire de l'emploi du caoutchouc, des obligations des entreprises en matière de financement du congé individuel de formation, des dispositions relatives à la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ainsi que les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.

Il prévoit en outre des dispositions concernant les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle.

Le présent accord sera annexé aux clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

Article 2

Nature des actions de formation et leur ordre de priorité - Mission de la commission nationale paritaire de l'emploi du caoutchouc dans le domaine de la formation

2.1

Les actions de formation doivent concourir au développement des industries et commerces du caoutchouc, à la promotion des salariés et la modernisation des entreprises.

Elles doivent porter en priorité sur les domaines suivants :

- techniques nouvelles, notamment : matériaux nouveaux, traitement de l'information, automatismes, méthodes de maintenance, conditions de travail ;
- culture technique, scientifique, économique, sociale et générale de base afin de faciliter les évolutions nécessaires des postes et fonctions ;
- amélioration de la qualité ;
- connaissance de l'entreprise et de son environnement économique et social ;
- actions de formation destinées d'une façon générale à favoriser les reconversions professionnelles qui pourraient s'avérer indispensables de manière à accompagner les mutations technologiques ;
- formation appropriée du personnel d'encadrement qui exerce dans son rôle professionnel et technique et dans sa

fonction de commandement et d'animation une responsabilité directe de formation ;

— actions de formation favorisant la promotion sociale des salariés, notamment en ce qui concerne les jeunes dépourvus de qualification, et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

2.2

La commission nationale paritaire de l'emploi du caoutchouc instituée par l'accord du 24 janvier 1974 sera tenue au courant des évolutions technologiques dans la profession et son environnement ainsi que de leurs conséquences prévisibles au niveau des métiers et fonctions de manière à pouvoir formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser ces actions prioritaires.

Elle remplira un rôle d'information en direction des entreprises et de leur personnel pour porter à leur connaissance la nature des formations présentant un intérêt reconnu pour les salariés de la profession. À cet effet, le secrétariat établira un rapport faisant apparaître les recommandations de la commission.

Chaque année, la commission nationale paritaire de l'emploi recevra une information sur le bilan de la formation professionnelle pour l'ensemble des entreprises de la profession.

Ce bilan précisera le nombre des stages par type de formation en distinguant les actions de prévention, d'adaptation, de promotion et d'acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances. Il précisera également, d'une part pour le plan de formation et d'autre part pour le congé individuel de formation, les effectifs de stagiaires par catégorie professionnelle. Il indiquera, en outre, le nom des principaux organismes de formation spécifique à la profession et la nature des actions qu'ils proposent.

Pour remplir sa mission, la commission nationale paritaire de l'emploi tiendra chaque année, au moins, une réunion spécifique sur les questions de formation.

2.3

En outre, la commission nationale paritaire de l'emploi établira un rapport sur la mutualisation des fonds affectés à la formation professionnelle continue et au financement du congé individuel de formation ainsi que de ceux provenant de la défiscalisation du 0,1 p. 100 et du 0,2 p. 100 prévue par la loi de finances pour 1985.

Ce rapport sera transmis aux organisations représentées au sein de la commission nationale paritaire de l'emploi et fera l'objet d'un examen paritaire.

Article 3 Financement des congés individuels de formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre aux salariés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

Les entreprises et leurs établissements relevant de la convention collective nationale du caoutchouc seront tenus de verser la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation aux organismes territoriaux interprofessionnels agréés par le ministre chargé de la formation professionnelle, dénommés fonds de gestion du congé individuel de formation (Fongecif).

Les entreprises à établissements multiples verseront cette contribution aux organismes interprofessionnels régionaux dont relèvent leurs différents établissements.

Article 4 Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation professionnelle continue

Afin de permettre aux salariés de faire état de formations dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière et non sanctionnées par un diplôme, l'entreprise fera les démarches nécessaires auprès des organismes extérieurs pour que ceux-ci remettent directement aux stagiaires, en fin de stage, une attestation de participation, et elle délivrera, à la demande des intéressés, des attestations de participation pour les formations organisées par elle.

En cours de carrière, en cas d'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique ou suite à des actions de formation continue, l'entreprise s'efforcera d'affecter le salarié à un poste lui permettant de mettre en œuvre ses connaissances et sa compétence.

En particulier, afin de favoriser la promotion des salariés au sein de l'entreprise, il sera tenu compte pour les postes à pourvoir, lors de l'examen des candidatures, des qualifications acquises en formation continue.

Article 5 Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour y l'accomplissement

de leur mission dans le domaine de la formation

5.1

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies.

Il donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation du comité s'effectue au cours de deux réunions.

La délibération du comité d'entreprise doit notamment porter sur les points suivants :

- les différents types de formation et les effectifs concernés répartis par catégorie de personnels ;
- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées par l'entreprise et celles dispensées par des organismes de formation avec lesquels l'entreprise a conclu ou envisage de conclure une convention ;
- les conditions de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail ;
- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets ;
- les moyens d'information des salariés ;
- les priorités déterminées par la commission nationale paritaire de l'emploi en matière de formation, l'ordre de ces priorités pouvant être modifié au niveau de l'entreprise afin de tenir compte de ses impératifs et de ses spécificités.

Le projet de plan de formation doit tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a délibéré, des dispositions du présent accord ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 123-4 du code du travail.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer la délibération dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique les documents suivants :

- une copie de la déclaration fournie par l'entreprise aux services fiscaux en application de l'article L. 950-7 (alinéa 1) du code du travail ;
- une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours ;
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 950-8 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise ;
- le plan de formation de l'entreprise pour l'année suivante comportant la liste des actions de formation proposées par l'employeur complétée par les informations relatives :
 - aux organismes formateurs ;
 - aux conditions d'organisation de ces actions ;
 - aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles ;
 - aux conditions financières de leur exécution et si possible aux éléments constitutifs du coût des actions de formation.

5.2

Dans les entreprises occupant au moins 200 salariés, la commission de la formation, dont les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le code du travail, devra concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Cette mission d'information de la commission de la formation ne saurait faire obstacle aux responsabilités propres de l'entreprise et de son encadrement dans le domaine de la formation professionnelle.

Le temps passé en séance, avec l'accord préalable de la direction, par les membres de la commission de la formation sera payé comme temps de travail.

Le comité d'entreprise pourra mettre à la disposition de la commission de la formation les moyens dont il bénéficie en application du code du travail.

5.3

Les documents d'information relatifs à la formation professionnelle, communiqués aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de la formation, seront également transmis aux délégués syndicaux.

Dans les entreprises soumises aux obligations prévues par l'article L. 438-1 du code du travail, le bilan social sera

adressé à chaque membre de la commission de la formation.

Article 6

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

6.1

Les entreprises veilleront à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes en renforçant les liaisons nécessaires entre les enseignements et les réalités de la profession.

À cet effet, elles s'efforceront de développer toutes formules susceptibles de mieux faire connaître l'entreprise aux élèves et au corps professoral des établissements scolaires.

Elles favoriseront également, dans la mesure du possible, les formations de jeunes comportant un stage pratique en entreprise, en particulier en passant des conventions de stages avec les établissements de l'enseignement technologique dispensant une formation utilisable dans les industries et commerces du caoutchouc.

6.2

De même, les entreprises examineront la possibilité de conclure des contrats de formation en alternance ayant pour objectif de permettre à des jeunes de moins de vingt-six ans d'acquérir une qualification professionnelle, de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelles.

Les parties signataires rappellent que ces formations associent des enseignements généraux professionnels et technologiques, dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus.

6.3

Ces formations sont organisées dans le cadre de contrats adaptés aux objectifs recherchés conformément aux dispositions des lois n° 84-130 du 24 février 1984 et n° 85-10 du 3 janvier 1985, ainsi que des textes pris pour leur application.

6.3.1

Les formations ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle sont dispensées dans le cadre d'un contrat dénommé «contrat de qualification» dont la durée est comprise entre six mois et deux ans.

L'employeur s'engage, pour la durée prévue, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation qui lui permettra d'acquérir une qualification professionnelle.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant la durée du contrat doivent être au minimum d'une durée égale à 25 p. 100 de la durée totale du contrat.

Les jeunes bénéficiaires de ce contrat perçoivent une rémunération déterminée en fonction du salaire minimum de croissance dans les conditions fixées par le décret n° 84-1056 du 30 novembre 1984.

6.3.2

Les formations ayant pour objet l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi sont dispensées dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée ou déterminée dans les conditions fixées par l'article L. 980-6 du code du travail et le décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984.

La durée de la formation en alternance est de deux cents heures au moins et varie en fonction de la formation initiale du contrat et de l'emploi ou du type d'emploi proposé par l'employeur.

L'employeur doit désigner un tuteur, chargé d'accueillir et de guider le bénéficiaire du contrat tout au long de sa formation en entreprise.

Pendant la durée du contrat, s'il est à durée déterminée, et pendant la période de formation, s'il est à durée indéterminée, son titulaire perçoit une rémunération au moins égale à 80 p. 100 du salaire minimum fixé par la convention collective nationale du caoutchouc pour l'échelon correspondant à l'emploi ou au type d'emploi occupé, sous réserve que cette rémunération ne soit pas inférieure au S.M.I.C.

6.3.3

Les formations ayant pour objet l'initiation à la vie professionnelle sont dispensées dans le cadre de contrats de stage tels que définis par la loi n° 85-10 du 3 janvier 1985. Elles ont pour objet de permettre aux jeunes qui en sont bénéficiaires de découvrir la vie de l'entreprise, de développer leurs aptitudes au travail, de s'initier à un ou plusieurs métiers exercés en vraie grandeur sous la responsabilité d'un tuteur désigné par l'entreprise d'accueil et de définir l'orientation future qui pourrait leur convenir. Cette participation directe du jeune à la vie de l'entreprise

s'opère en liaison étroite et continue avec un organisme conventionné par l'État, chargé du suivi de l'activité et de l'orientation professionnelle du jeune.

Ces stages d'une durée de trois mois sauf dérogation doivent comporter une période de suivi et d'orientation au minimum égale à vingt-cinq heures par mois.

La rémunération du stagiaire est assurée par l'État dans les conditions de rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. L'employeur verse en outre un complément dont le montant est fixé à 17 p. 100 du S.M.I.C. ; ce complément est porté à 27 p. 100 du S.M.I.C. à partir de dix-huit ans.

6.4

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les conditions d'accueil des jeunes bénéficiant de contrats de formation en alternance faisant l'objet du présent article ainsi que sur les conditions d'exécution de ces contrats. Les délégués syndicaux en sont informés.

6.5

La commission nationale paritaire de l'emploi du caoutchouc, dans le cadre de sa mission définie à l'article 2 du présent accord, précisera les qualifications professionnelles ou les diplômes de l'enseignement technologique qui lui paraîtraient devoir être développés dans le cadre des formations en alternance.

6.6

Conformément à la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 portant loi de finances pour 1985, les entreprises pourront s'exonérer de tout ou partie du 0,2 p. 100 formation continue et du 0,1 p. 100 additionnel à la taxe d'apprentissage, soit par l'organisation d'actions de formation en faveur des jeunes, soit par des versements à des organismes de formation habilités par l'État à procéder à la mutualisation de ces fonds.

6.7

Si tout ou partie des dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 susmentionnée venaient à être modifiées ou abrogées, l'article 6 du présent accord cesserait de plein droit à la date de la modification ou de l'abrogation. Dans cette hypothèse, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront afin d'examiner les dispositions à prendre.

Article 7 Durée de l'accord et conditions d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de six mois.

Les dispositions du présent accord ne font pas obstacle au maintien de règles plus favorables qui pourraient exister dans certaines entreprises.

La commission nationale paritaire de l'emploi du caoutchouc aura pour mission de suivre les conditions d'application du présent accord.

Les parties signataires effectueront tous les trois ans un bilan de l'application du présent accord.

Article 8 Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Formation professionnelle tout au long de la vie Accord du 25 novembre 2015

[Étendu par arr. 24 mai 2016, JO 14 juin, applicable à compter du lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCP ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC Chimie ;

Préambule

Le présent accord a pour objet de se substituer à l'accord sur la Formation professionnelle tout au long de la vie signé le 21 novembre 2005 dans la Branche des Industries du Caoutchouc

Il est établi en conformité avec les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle continue a pour objet de permettre la préparation des salariés au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et leur contribution au développement économique et social. Ainsi, elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Elles considèrent qu'elle est l'une des conditions de l'amélioration des techniques.

Elles considèrent que le développement de la formation continue doit résulter de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental d'expression de leur responsabilité sociétale.

Elles considèrent qu'encourager l'initiative individuelle permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

Elles estiment, en outre, que les personnels ayant des fonctions managériales (techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs et cadres) doivent jouer un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la formation en raison de leurs fonctions d'animation, et de leurs connaissances professionnelles et techniques.

Les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance de l'accès à la formation professionnelle de tous les salariés de la Branche. Les salariés deviennent acteurs à part entière du développement de leurs compétences, notamment dans le cadre du plan de formation, de la mise en place du Compte Personnel de Formation, du Conseil en Évolution Professionnelle, des entretiens professionnels mais aussi avec l'utilisation de la période de professionnalisation, de la Validation des Acquis de l'Expérience et des bilans de compétences.

Les parties signataires sont conscientes que les Industries du Caoutchouc ont, depuis plusieurs années, l'obligation de s'adapter en permanence, aux mutations et à leur environnement. Aussi la formation professionnelle doit-elle être considérée comme l'un des outils principaux pour préparer les salariés, et développer les compétences futures indispensables au maintien et au développement des entreprises. La formation professionnelle est l'un des facteurs du renforcement de la compétitivité des entreprises et l'un des éléments primordiaux dans l'attractivité du territoire qui, associée à l'investissement, favorisera une politique active de l'emploi.

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises de la Branche s'adaptent en permanence à leur environnement et veillent constamment à ce que leurs salariés puissent accéder aux connaissances professionnelles nécessaires pour remplir leurs missions.

La Branche accordera une attention particulière aux TPE, PME afin que leurs salariés aient un égal accès à la formation tout au long de leur vie professionnelle.

Les parties signataires se donnent pour objectif de mieux qualifier les salariés et de favoriser leur évolution professionnelle ; ainsi, elles s'engagent à poursuivre le développement des CQP.

Les partenaires sociaux de la Branche érigent l'égalité d'accès à la formation entre les hommes et les femmes en un principe fondamental et son respect comme l'un des objectifs du présent accord.

Les organisations signataires du présent accord souhaitent ainsi préciser les modalités de mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle tout au long de la vie et favoriser l'Apprentissage dans la Branche du Caoutchouc.

Aussi, il a été convenu ce qui suit :

Titre I

Les objectifs prioritaires de formation dans les Industries du Caoutchouc

En fonction de l'intérêt et des besoins de la Branche, la CPNE pourra définir annuellement les actions et publics prioritaires.

Article 1er

Les objectifs généraux déformation dans la Branche

La formation professionnelle répond à la fois aux attentes des salariés et aux besoins et obligations de l'entreprise.

Elle participe au maintien de l'employabilité des salariés et à l'adaptation permanente des compétences requises. Elle permet également aux salariés de bénéficier d'un cursus dans les entreprises par l'évolution professionnelle basée sur l'acquisition de nouvelles compétences. La formation professionnelle contribue au renforcement du développement économique et de la compétitivité des entreprises ainsi qu'à la qualification des salariés.

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tout au long de la vie tant pour les salariés que pour les entreprises des Industries du Caoutchouc. La formation professionnelle doit concourir à :

- développer la capacité professionnelle des salariés tout au long de leur vie professionnelle, afin de favoriser la promotion professionnelle,
- permettre le maintien et l'évolution des compétences des salariés face aux évolutions économiques et technologiques,
- faciliter l'anticipation face aux changements et l'adaptation des salariés à ceux-ci et par là même favoriser le changement d'emploi ou de métier.

Par ailleurs, la mise en œuvre de formations pendant les périodes de sous-activité constitue une priorité car elles permettent de maintenir et de développer les compétences dans les entreprises et de préparer le retour à une activité normale.

Les parties signataires se sont donc fixé les objectifs de formation suivants :

- permettre aux salariés d'acquérir les aptitudes techniques et scientifiques nécessaires à une bonne pratique des métiers exercés actuellement dans l'industrie du caoutchouc et à leurs évolutions,
- développer la connaissance des salariés sur les produits, les procédés, les outils et leurs évolutions,
- assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques,
- développer les actions de formation dans les PME et TPE,
- permettre l'accès à la formation des salariés les moins qualifiés par des actions spécifiques,
- favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes handicapées,
- développer les compétences managériales des salariés ayant des responsabilités d'encadrement,
- préparer à la fonction tutorale.

Article 2 **L'égalité d'accès à la formation professionnelle**

Les parties signataires, en concluant le présent accord, entendent affirmer leur respect de légalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue.

Les travaux menés par l'Observatoire National de l'Évolution des Emplois, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi et à la formation, sont transmis à la CPNE.

Sur la base de ces travaux, la CPNE pourra, en tant que de besoin, émettre des recommandations aux partenaires sociaux de la Branche en vue de favoriser une égalité d'accès des femmes et des hommes aux actions de formation.

Titre II **L'accompagnement à la formation de certains publics**

Article 3 **Le rôle de l'encadrement et de la maîtrise**

Les parties signataires estiment que le personnel d'encadrement et de maîtrise ayant des fonctions managériales (techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs et cadres) joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration et le soutien du projet professionnel des salariés, notamment dans le cadre des entretiens professionnels tels que prévus à l'article 7 du présent accord lorsque ceux-ci leur sont confiés par l'entreprise.

Elles rappellent que le personnel d'encadrement et de maîtrise est, en raison de sa fonction d'animation, de ses connaissances professionnelles et techniques, à même de rapprocher les besoins de l'entreprise et les besoins des salariés.

La mise en place des nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi du 5 mars 2014 dans les entreprises des Industries du Caoutchouc rend nécessaire la mobilisation du personnel d'encadrement en vue d'en assurer la pleine effectivité, notamment du fait du développement de l'individualisation des parcours des salariés, des entretiens professionnels et des possibilités d'articulation entre les différents dispositifs existants.

Les parties signataires considèrent comme prioritaires les actions de formation permettant au personnel d'encadrement et de maîtrise de développer ses compétences en matière :

-
- de management,
 - de formation au management de leurs collaborateurs,
 - de développement des compétences,
 - de conduite d'entretiens,
 - d'accompagnement de salariés dans le cadre des fonctions de tuteur et de maître d'apprentissage,
 - d'identification, d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle avec ses collaborateurs, en vue de lui permettre d'être acteur de la mise en œuvre de la formation.

Article 4 **Les missions du tuteur et du maître d'apprentissage**

Les parties signataires considèrent que le développement de ces fonctions est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des différents dispositifs de formation professionnelle et d'alternance prévus au présent accord.

Ces fonctions ont notamment pour objet :

- d'accompagner les salariés, notamment les plus jeunes ou ceux engagés dans un dispositif de formation par alternance, dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel,
- d'aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre du contrat d'apprentissage, du contrat ou de la période de professionnalisation. Le tuteur et le maître d'apprentissage participent à l'évaluation du suivi de la formation et le cas échéant aux jurys d'examen,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers notamment d'actions de formation en situation professionnelle.

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage sont choisis sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de leurs compétences et de leur expérience professionnelle, afin que celles-ci soient en rapport avec l'objectif poursuivi par l'action de formation.

La pratique du tutorat par des salariés âgés de 50 ans et plus doit être privilégiée, dès lors que cette mission est confiée à des salariés volontaires et pouvant se prévaloir d'une expérience et d'un savoir-faire reconnus conformément aux dispositions légales réglementaires en vigueur.

L'employeur s'engage à ce que ces salariés, qui continueront d'exercer leurs emplois, disposent, dans le cadre d'une organisation adaptée, du temps nécessaire pour assurer leur fonction tutorale. Afin de leur permettre d'exercer au mieux leurs missions, les tuteurs et maîtres d'apprentissage bénéficieront d'une préparation ou d'une formation spécifique.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à valoriser les fonctions de tuteurs et maîtres d'apprentissage exercées par les salariés, notamment en identifiant les compétences mobilisées dans l'exercice de cette mission et en favorisant leur mise en œuvre dans leur emploi. Cette mission sera prise en compte lors de l'entretien professionnel du salarié prévu à l'article 7 du présent accord, notamment pour identifier ses besoins en formation.

Article 5

Les conditions d'accueil et d'insertion dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

5.1 Des jeunes

Les parties signataires recommandent aux entreprises de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes en renforçant les liaisons nécessaires entre les enseignements et les réalités de la profession.

Les entreprises examineront la possibilité de conclure des contrats de formation en alternance ayant pour objectif de permettre à des jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de se préparer à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelle. Le tutorat y contribuera notamment en ce qui concerne le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Ces formations sont organisées dans le cadre de contrats adaptés aux objectifs recherchés.

Les entreprises pourront également proposer des stages pour les jeunes engagés dans un processus de formation comportant un stage pratique en entreprise, en particulier en passant des conventions de stages avec les établissements de l'enseignement technique professionnel ou supérieur dispensant des formations préparant aux métiers des Industries du Caoutchouc.

5.2 Des personnes éloignées de l'emploi

Dans le cadre de leurs possibilités d'insertion et de formation, les entreprises favoriseront la possibilité de conclure

des contrats adaptés conformément aux dispositions légales afin de permettre à des personnes éloignées de l'emploi (personnes sans emploi ou en situation précaire) de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi et de faciliter ainsi leur réinsertion professionnelle.

Article 6 **L'apprentissage**

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation professionnelle alternée permettant l'acquisition d'un diplôme (tels CAP, BEP, BAC PRO, BTS, Licence professionnelle, Ingénieur, etc...).

L'entreprise devra prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment veiller à ce que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage soient de nature à permettre une formation adaptée.

En aucun cas le recours à l'apprentissage ne peut être utilisé par l'entreprise comme un moyen de pallier le manque d'effectif.

Les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions en la matière et considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis, tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la formation personnelle.

À cet effet sera recherchée la complémentarité nécessaire, avec les structures qui ont en charge l'organisation et la gestion de l'apprentissage, notamment les collectivités territoriales (Régions...), en tenant compte de l'évolution des métiers et de l'adaptation nécessaire des formations.

Conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCA de Branche peut soutenir financièrement des Centres de Formation d'Apprentis conventionnés par l'État ou les Régions selon les modalités définies annuellement dans le cadre de la CPNE et de la SPP.

Le comité d'entreprise, ou l'instance légale concernée, s'ils existent, sont informés et consultés sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis, notamment sur :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé,
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage,
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage.

À compter de 2016, la Branche se donne pour objectif de conclure chaque année un nombre de contrats d'apprentissage correspondant à 1 % de son effectif. La progression éventuelle de cet objectif sera évaluée chaque année en CPNE.

Titre III **Les outils d'information et d'orientation tout au long de la vie**

Article 7 **L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif**

Tout salarié, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail et quelle que soit la taille de son entreprise, bénéficiera :

- au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, dès lors qu'il aura 2 années d'ancienneté dans cette entreprise
- et tous les six ans d'un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel.

Afin de préparer l'entretien les salariés bénéficieront d'un délai de prévenance de sept jours calendaires. Cet entretien professionnel individuel sera consacré à l'étude des perspectives d'évolution professionnelle et des aspirations des salariés notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il doit s'intégrer dans les dispositifs mis en place dans les entreprises sans pour autant se confondre avec les entretiens annuels d'évaluation. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Il permet au salarié, s'il le désire, de mieux s'impliquer dans son évolution professionnelle.

Des outils facilitant la préparation et la tenue de ces entretiens sont mis à disposition des entreprises et des salariés, notamment par l'OPCA de Branche.

Tous les 6 ans, cette durée s'appréciant en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, l'entretien professionnel fait un

état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié ; il permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE,
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle, en dehors de l'application des salaires minima conventionnels.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, si l'employeur n'est pas en mesure de justifier qu'au cours des six dernières années le salarié a bénéficié des entretiens professionnels prévus tous les deux ans, et qu'il a bénéficié d'au moins 2 sur 3 des actions ci-dessus, un abondement correctif viendra compléter les heures de CPF du salarié concerné.

Cet abondement sera de 100 heures pour un salarié à temps complet, et de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Article 8

Le bilan de compétences et le congé de bilan de compétences

— Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution. Ce bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel et, le cas échéant d'un projet de formation. Conformément aux articles L. 6322-4 et suivants du Code du travail, tout salarié remplissant les conditions de durée d'activité légales, peut bénéficier d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action est assurée, suivant le cas, dans le cadre du plan de formation ou du congé de bilan de compétences

— Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de réaliser à son initiative un bilan de compétences, indépendamment des actions conduites à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan. Le congé de bilan de compétences est un droit individuel géré par les FONGECIF.

Les bilans doivent être réalisés par des organismes extérieurs aux entreprises et agréés conformément à la réglementation en vigueur.

La Branche se donne pour ambition de développer l'information des salariés sur les objectifs et les moyens d'accompagnement de ces dispositifs.

Le nombre de bilans de compétence effectués sera suivi annuellement en CPNE.

Article 9

La validation des acquis de l'expérience et le congé de validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la validation des acquis de l'expérience. Tout salarié, peut bénéficier à sa demande, dans le cadre d'une démarche individuelle, d'une validation des acquis de l'expérience pendant ou en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions légales en vigueur. La VAE est accessible par la voie du plan de formation, du CPF ou d'un congé de VAE, selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur.

Tout salarié, titulaire d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, peut bénéficier à sa demande, d'une priorité d'accès à un congé pour une validation des acquis de l'expérience.

Lorsqu'elle est réalisée pendant le temps de travail, la VAE est assimilée à une période de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et pour les droits que le salarié tire de son ancienneté.

Ces actions de validation contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Les parties signataires incitent les entreprises de la Branche à développer des actions collectives de VAE, notamment en vue de l'obtention d'une certification professionnelle des industries du Caoutchouc.

Article 10

Le Conseil en évolution professionnelle

Instauré par la loi du 5 mars 2014, le conseil en évolution professionnelle (CEP) constitue un processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle des actifs qui en expriment le besoin et, le cas échéant, des projets de formation associés visant à accroître leurs aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien notamment avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.

Il prend la forme d'une offre de services accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.

Il implique une co-construction avec la personne de son projet d'évolution professionnelle et peut définir avec lui un plan d'actions notamment en vue de la mobilisation de son Compte Personnel de Formation (CPF). Tout salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord de son employeur, bénéficier d'un CEP. L'employeur informera ses salariés de la possibilité de recourir à cet accompagnement à l'occasion de son entretien professionnel. Il pourra également inciter les salariés à recourir à ce dispositif, et notamment ceux ayant besoin d'un accompagnement dans la construction de leur parcours professionnel.

Titre IV

Financement et mise en œuvre de la formation professionnelle

Article 11

La participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue

11.1

Dispositions générales pour toutes les entreprises

Afin de concourir au développement de la formation professionnelle continue, les entreprises de la Branche versent à l'OPCA désigné par la Branche, les contributions minimales prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

11.2

Contributions des entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés versent à l'OPCA désigné :

- la totalité de leur contribution légale au financement de la professionnalisation ;
- la totalité de leur contribution légale au financement du plan de formation.

11.3

Contributions des entreprises employant 10 à 299 salariés

Les entreprises employant de 10 à 299 salariés, versent à l'OPCA désigné la contribution unique destinée au financement, conformément aux dispositions légales :

- du compte personnel de formation (CPF). Cette contribution peut, si elle fait l'objet dans l'entreprise d'un accord collectif prévoyant un autre mode de gestion, ne pas être versée à l'OPCA désigné par la Branche ;
- de la professionnalisation ;
- du plan de formation ;
- du congé individuel de formation (CIF). La contribution au CIF CDD est éventuellement versée en sus ;
- du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

11.4

Contributions des entreprises employant 300 salariés et plus

Les entreprises employant 300 salariés et plus, versent à l'OPCA désigné par la Branche la contribution unique destinée au financement, conformément aux dispositions légales et conventionnelles :

- du compte personnel de formation (CPF). Cette contribution peut, si elle fait l'objet dans l'entreprise d'un accord collectif prévoyant un autre mode de gestion, ne pas être versée à l'OPCA désigné par la Branche ;
- de la professionnalisation ;
- du congé individuel de formation (CIF). La contribution au CIF CDD est éventuellement versée en sus ;
- du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

Article 12

Le plan de formation de l'entreprise

Les parties signataires recommandent aux entreprises de prendre en compte les objectifs et priorités définis au titre I et à l'article 3 du titre II du présent accord lors de l'élaboration de leur plan de formation.

Lors de la consultation du comité d'entreprise, ou de l'instance légale concernée, sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise indique, dans un document d'information, en fonction des publics concernés, la nature des actions de formation proposées en distinguant :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi : ces actions se déroulent sur le temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien de la rémunération ;
- les actions ayant pour objet le développement des compétences : ces actions peuvent, en application d'un accord

écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif selon les dispositions légales. Les temps et frais de déplacement seront pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions conventionnelles. Les parties signataires recommandent aux entreprises de la Branche de définir des orientations pluriannuelles de formation qui tiennent compte des objectifs et des priorités définis au titre I et à l'article 3 du titre II du présent accord. Cette démarche doit permettre à l'entreprise et aux salariés de développer une gestion active et anticipée de la formation, des qualifications, notamment à travers l'entretien professionnel et le développement des compétences. Les travaux de l'Observatoire National de l'Evolution des Emplois seront mis à la disposition des entreprises afin de les aider dans la mise en place de leur programme pluriannuel.

Article 13 **Le Compte Personnel de Formation (CPF)**

Depuis le 1^{er} janvier 2015, et afin de favoriser son accès à la Formation professionnelle tout au long de la vie, tout salarié de la Branche répondant aux conditions d'âge légales dispose d'un compte personnel de formation alimenté en fonction de son activité professionnelle au cours d'une année civile. Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative du salarié.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Chaque salarié pourra disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, disponible sur le site internet dédié au CPF auquel lui seul aura accès.

Conformément à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le compte personnel de formation est utilisable selon les modalités suivantes :

13.1 **Alimentation du compte**

Les salariés acquièrent des heures destinées à alimenter leur compte personnel de formation.

Les heures acquises au titre d'une année civile seront créditées sur le CPF du salarié de l'année civile suivante.

— Salariés à temps plein :

Le CPF est alimenté à hauteur de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

— Salariés à temps partiel :

L'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué (application de l'arrondi au nombre entier supérieur).

13.2 **Droit transférable**

Le CPF est un droit attaché à la personne et non à son statut et est intégralement transférable en cas de perte d'emploi et ce quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail pu en cas de période de chômage. En effet, le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.

13.3 **Gestion et consultation du compte**

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des Dépôts et Consignations. Le compte est créé par le salarié et à son initiative.

Le titulaire du compte doit inscrire ses heures de DIF (acquises au 31 décembre 2014) au plus tard lors du premier projet de formation.

Le titulaire du compte accède à son espace personnel sécurisé qui lui permet de saisir ses heures de DIF, d'avoir des informations sur les formations éligibles au CPF, de faire une demande de formation, etc....

13.4 **Formations accessibles aux salariés dans le cadre du CPF**

Les salariés de la Branche peuvent utiliser leur CPF pour une formation devant relever de l'une des catégories ci-dessous, sans priorisation :

- l'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience ;
- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- les formations inscrites sur la liste de Branche établie par la CPNE ;
- les formations inscrites sur la liste établie par le Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et

la Formation (COPANEF) ;

— les formations inscrites sur la liste établie par le Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation (COPAREF) dans la région où travaille le salarié.

La liste de Branche est mise à jour périodiquement par la CPNE.

Les listes régionales et nationales sont mises à jour respectivement par le COPAREF et le COPANEF.

13.5 Modalités de mobilisation du CPF

Le salarié prend seul l'initiative de mobiliser son compte afin de suivre une formation éligible et son refus ne constitue pas une faute.

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, le salarié n'est pas tenu de recueillir l'accord préalable de son employeur. La partie de formation se déroulant hors temps de travail ne donne lieu ni à indemnisation, ni à rémunération et ne constitue pas du temps de travail effectif.

S'il souhaite mobiliser son compte pour une formation pendant son temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur en respectant les délais de prévenance fixés dans le code du travail.

L'accord de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation.

Par exception l'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier dans les cas suivants :

— Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;

— Accompagnement VAE ;

— Formation financée au titre des heures correspondant à l'abondement correctif (non-respect des obligations relatives à l'entretien professionnel).

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

13.6 Modalités de financement du CPF

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec l'accord de l'employeur, ce dernier adresse une demande de prise en charge à l'OPCA désigné par la Branche.

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé sans l'accord de l'employeur, le salarié sollicite en priorité le FONGECIF dans le ressort duquel son entreprise est située. Il peut également solliciter les autres organismes et institutions assurant le Conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article 10 du présent accord et visé à l'article L. 6111-6 du Code du Travail.

Financement du CPF par l'OPCA

Le financement du CPF est assuré par la contribution spécifique prévue par les dispositions légales et versée à l'OPCA désigné par la Branche dans le cadre de la contribution obligatoire à la formation professionnelle. En cas de gestion interne du CPF prévue par accord d'entreprise, il appartient à l'entreprise de financer le CPF de ses salariés en application dudit accord.

L'OPCA prendra en charge, dans la limite des heures inscrites sur le compte CPF et selon les modalités définies par les Instances paritaires et les dispositions légales :

— Les frais de formation (coûts pédagogiques et frais annexes) ;

— Les rémunérations (CPF sur le temps de travail) dans la limite des coûts pédagogiques et frais annexes pris en charge par l'OPCA.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation en tout ou partie hors temps de travail peuvent également être pris en charge par l'OPCA désigné par la Branche.

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) participe au financement lorsque le salarié mobilisera son CPF dans le cadre d'un Congé individuel de formation (CIF).

Le complément du temps nécessaire à la réalisation de la formation peut s'effectuer dans le cadre de la période de professionnalisation ou du plan de formation avec accord de l'employeur.

Abondements du CPF en heures supplémentaires

Les parties signataires décident d'abonder le CPF pour permettre au salarié titulaire d'un compte personnel de formation de réaliser une formation lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures dont il dispose au titre de son CPF.

Sous réserve de la prise en charge par le Conseil d'Administration de l'OPCA, l'abondement de la Branche intervient

lorsque la formation figure sur la liste CPF établie par la CPNE des Industries du caoutchouc.

L'abondement intervient dans les conditions suivantes :

— Pour les formations inscrites sur la liste CPF établie par la CPNE de la Branche, hors CQP : l'abondement est au maximum, égal à 100 % des heures de CPF mobilisées par le salarié, dans la limite de la durée totale de la formation et à hauteur du nombre d'heures manquantes.

— Pour les CQP de la Branche : pour les salariés en poste justifiant d'une ancienneté minimale de 3 ans dans une entreprise relevant de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc, l'abondement de la Branche est de 120 heures maximum en dehors des heures acquises par le salarié au titre du CPF et DIF pendant la période transitoire.

Le document de synthèse du repérage des compétences prévu dans l'accord CQP doit être joint au dossier de demande de CPF adressé à l'OPCA désigné par la Branche.

L'OPCA de Branche doit s'assurer du respect des conditions d'éligibilité à l'abondement par le salarié.

13.7

Articulation Compte personnel de formation (CPF) et autres dispositifs de formation

Le CPF a vocation à s'articuler avec tous les dispositifs de formation en vigueur à l'exception du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

Lorsque la durée de la formation initiée au titre du CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celle-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'un abondement en heures complémentaires au titre de la période de professionnalisation pour assurer le financement de cette formation.

Article 14

Le contrat de professionnalisation

14.1

Définition

Le contrat de professionnalisation associe des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

14.2

Objectif du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leurs bénéficiaires de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle et d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit une qualification interne à l'entreprise.

14.3

Forme du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 6325-11 du code du travail.

14.4

Durée du contrat de professionnalisation

Les parties signataires conviennent que :

- la durée du contrat qui est de six mois minimum, peut être allongée jusqu'à 24 mois,
- quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions de formation peuvent être d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat dans la limite de 1 500 heures ni être inférieure à 15 % ou 150 heures minimum.

Les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de congé parental dans la limite de six mois, de défaillance du prestataire de formation ou pour formation complémentaire de polyvalence.

14.5

Rémunération du contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans, titulaires des contrats de professionnalisation, perçoivent, pendant la durée

du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération dont le montant est fixé par la réglementation.

Les salariés âgés de 26 ans et plus, perçoivent pendant l'action de professionnalisation une rémunération égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de Branche correspondant à l'emploi occupé et en tout état de cause une rémunération au moins égale au SMIC.

Article 15 **La période de professionnalisation**

15.1

Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation visée aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail, équivalente au contrat de professionnalisation pour les salariés déjà présents dans l'entreprise, a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un titre ou diplôme inscrit au RNCP,
- le Socle de connaissances et de compétences,
- une certification inscrite à l'inventaire CNCP,
- une action de VAE.

15.2

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Cette période de professionnalisation peut être mise en place :

- soit à l'initiative de l'employeur,
- soit en complément d'heures de CPF sous réserve de l'accord de l'employeur.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré et identifié.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre de son CPF, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 code du travail. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Dans le cas où la formation est prise hors du temps de travail à l'initiative de l'employeur, celui-ci participe au payement de 30 % du temps consacré à cette formation.

15.3

Durée minimale

Le parcours de formation est d'une durée minimale légale de 70 heures sur 12 mois calendaires.

Elle ne s'applique pas aux actions suivantes :

- Actions d'évaluation préalables (*Tiret exclu de l'extension par arr. 24 mai 2016, JO 14 juin*) ;
- Certifications inscrites à l'inventaire ;
- Actions de VAE ;
- Lorsque la période de professionnalisation vient abonder le CPF (cas où le salarié ne dispose pas de suffisamment d'heures au titre du CPF).

15.4

Articulation avec le Compte personnel de formation (CPF)

Lorsque la durée de la formation initiée au titre du CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celle-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'un abondement en heures complémentaires au titre de la période de professionnalisation pour assurer le financement de cette formation

15.5

Rémunération du salarié

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation prévue par les dispositions légales.

Article 16
Le financement de la professionnalisation par l'OPCA

La prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fait sur le fondement de forfaits horaires, sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle, et après validation du Conseil d'Administration de l'OPCA désigné par la Branche.

Ces forfaits couvrent tout ou partie des coûts pédagogiques et frais annexes.

Titre V
Les dispositions diverses

Article 17
La durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail

Article 18
Les formalités

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par les dispositions légales.

La validité du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Les parties signataires conviennent de déléguer l'exécution des formalités de notification du présent accord au Syndicat National du Caoutchouc et des Polymères.

La notification sera faite par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord, par pli recommandé.

Article 19
La mise en œuvre de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le Code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Les partenaires sociaux de la Branche se réuniront dans un délai de 3 ans à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord. À cette occasion, un bilan sera réalisé et les partenaires sociaux examineront les aménagements à apporter à cet accord.

Article 20
Le champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Formation des membres du C.H.S.C.T. dans les établissements de moins de 300 salariés

Accord du 3 octobre 1991

[Étendu par arrêté du 27 juillet 1992, JO 6 août 1992]

Le présent accord détermine les conditions dans lesquelles les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les établissements employant de 50 à moins de 300 salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Article 1
Bénéficiaires

Bénéficiant de ces dispositions les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au C.H.S.C.T. et qui n'ont pas reçu de formation à ce titre, au cours des six dernières années. L'article R. 236-1 fixe le nombre de membres de la délégation salariale composant le C.H.S.C.T. à :

- trois dont un agent de maîtrise ou un cadre dans les établissements de 50 à 199 salariés ;
- quatre dont un agent de maîtrise ou un cadre dans les établissements de 200 à 499 salariés.

Le nombre des membres de cette délégation salariale, bénéficiaires de la formation, est fixé par an à :

- deux au maximum dont un agent de maîtrise ou un cadre dans les établissements de 50 à 199 salariés ;

— trois au maximum dont un agent de maîtrise ou un cadre dans les établissements de 200 à 299 salariés.

Article 2 **Nature de la formation**

La formation, dont bénéficient les membres précédemment cités, a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Article 3 **Conditions d'exercice du droit au stage de formation**

a **Durée du stage de formation**

Dans les établissements industriels occupant au moins 50 salariés et moins de 300, chaque membre du C.H.S.C.T. bénéficie du droit à un congé de formation d'une durée maximale de cinq jours ouvrables.

Dans les autres établissements occupant au moins 50 salariés et moins de 300, chaque membre du C.H.S.C.T. bénéficie du droit à un congé de formation d'une durée maximale de trois jours ouvrables.

Cette formation est dispensée en une fois, à moins que le bénéficiaire et l'employeur décident d'un commun accord qu'elle sera effectuée en deux fois.

b **Demande de stage de formation**

Conformément à l'article R. 236-17, le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation en fait la demande à son employeur. Sa demande doit préciser la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer. La demande de congé doit être présentée au moins quinze jours avant le début du stage. À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 451-3.

Si l'employeur se prévaut des circonstances mentionnées au premier alinéa de l'article L. 451-3 pour écarter la demande, il est fait application des dispositions de l'article R. 451-3.

Article 4 **Organismes chargés d'assurer la formation**

La formation est dispensée par les organismes habilités au sens de l'article L. 434-10, alinéa 1, du code du travail, ainsi que par les caisses régionales d'assurance maladie.

L'organisme délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend le travail.

Article 5 **Prise en charge de la rémunération des stagiaires et des frais afférents à la formation**

a

Le congé de formation des membres du C.H.S.C.T. dans les établissements de moins de 300 salariés est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel ;

b

Les frais de transports, de séjour et les frais pédagogiques sont pris en charge par l'entreprise conformément aux dispositions du décret n° 84-981 du 2 novembre 1984, soit :

— les frais de déplacement du siège de l'établissement au lieu de formation sont pris en charge par l'entreprise à concurrence du tarif de 2^e classe de la S.N.C.F. pour le trajet le plus direct, ou selon les usages en vigueur dans l'entreprise ;

— les frais de séjour sont également pris en charge par l'entreprise à concurrence de l'indemnité de mission accordée au personnel civil de l'État ou selon les usages en vigueur dans l'entreprise ;

— le coût de la formation est pris en charge par l'entreprise à hauteur, par jour et par stagiaire, d'une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'État pour la formation des conseillers prud'hommes, selon la législation en vigueur.

Article 6 **Formation des délégués du personnel**

Dans les établissements occupants 50 salariés au plus, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres du C.H.S.C.T. en l'absence de ce comité. Dans ce cas, un délégué du personnel pourra bénéficier

de la même formation.

Les délégués du personnel désigneront celui d'entre eux pouvant bénéficier de cette formation. En cas de désaccord, ce dernier sera désigné compte tenu du nombre de voix obtenues lors des dernières élections.

Article 7

Les dispositions du présent accord ne font pas obstacle à des dispositions plus favorables existant au niveau de l'entreprise.

Article 8 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} octobre 1991.

Article 9 Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Section paritaire professionnelle - Désignation d'un OPCA Accord du 16 novembre 2006

[Étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin]

Mod. par Avenant n° 1, 2 oct. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 19 févr.

Préambule

Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord du 21 novembre 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du Caoutchouc et notamment de son article 20.

La formation professionnelle doit contribuer à la bonne marche et à la compétitivité des entreprises et participer au développement individuel des salariés. Elle doit permettre aux entreprises et aux salariés de répondre dans les meilleures conditions aux principaux enjeux et priorités des années à venir.

C'est pourquoi, les parties conscientes de l'intérêt et des enjeux de la formation professionnelle, conviennent de créer une Section Paritaire Professionnelle (SPP) afin de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle continue élaborée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la branche et de mutualiser les ressources au mieux des intérêts des salariés et des employeurs de la branche du caoutchouc.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Article 2 Désignation de l'OPCA

Les parties signataires du présent accord désignent AGEFOS-PME gestionnaire de fonds de la formation professionnelle comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Au sein de cet organisme est créée une section paritaire professionnelle (SPP) nationale réservée à toutes les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du caoutchouc.

Une convention sera conclue entre d'une part, les parties signataires du présent accord et d'autre part, l'organisme paritaire collecteur désigné ci-dessus, afin de formaliser les relations entre la SPP et l'OPCA.

Article 3 Mission de l'OPCA

Les principales missions d'AGEFOS-PME, dans le respect des prérogatives de la SPP et de la CPNE sont :

- collecter, c'est-à-dire recevoir, conformément aux dispositions contenues à l'article 6 du présent accord de branche, les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle,
- mutualiser à l'intérieur de la SPP, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature de contributions,
- gérer et assurer le suivi de façon distincte des contributions collectées,
- prendre en charge et financer suivant les critères et conditions définies par la SPP les actions de formation des

entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux priorités fixées par la CPNE,

- établir à la demande de la SPP des statistiques,
- promouvoir à la demande de la SPP, la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche,
- assurer le secrétariat de la section paritaire professionnelle.

Article 4

Section paritaire professionnelle (SPP)

4.1

La composition et le fonctionnement de la section paritaire professionnelle

La SPP est représentée par deux collèges :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés, signataire du présent accord, dispose d'un siège et d'une voix ;
- les organisations professionnelles représentatives des employeurs disposent d'un nombre de sièges et de voix égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Tout membre titulaire de la SPP peut être remplacé par un membre suppléant appartenant à la même organisation et nommément et préalablement désigné par celle-ci. Le même suppléant peut assister aux réunions de la SPP.

Les membres de la SPP sont désignés pour deux ans.

La SPP élit un président et un vice-président tous les deux ans alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

La SPP se réunit au moins deux fois par an et une réunion extraordinaire peut être organisée une fois par an, à la demande de la majorité des voix. Cette demande est adressée au président et au vice président.

Un conseiller représentant l'AGEFOS PME assistera aux réunions de la SPP. Toutefois, la SPP se réserve la possibilité de se réunir en dehors de sa présence pour toute ou partie de réunion.

4.2

Les prérogatives de la section paritaire professionnelle

La SPP devra, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, mettre en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE de la branche.

Les prérogatives de la SPP sont notamment les suivantes :

- Définir et réviser si nécessaire, un budget annuel prévisionnel d'engagements ;
- Élaborer les règles de prise en charge selon les priorités définies par la CPNE dans la limite des ressources mobilisables ;
- Procéder à un suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées dans la Branche ;
- Faire élaborer chaque année par l'AGEFOS-PME des statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et alimenter en tant que de besoin les travaux de l'observatoire ;
- En fonction du montant de la collecte réalisée et de sa répartition, à la demande des entreprises, mettre en œuvre les actions collectives de formation définies par la CPNE ;
- Définir, dans le respect des dispositions du présent accord, les critères au regard desquels AGEFOS examine les demandes de financement présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation. Ces informations devront être mises à disposition des entreprises et des salariés par AGEFOS ;
- Proposer des actions de communication vers les entreprises, les partenaires et les pouvoirs publics en fonction des besoins exprimés par la CPNE ;
- Valider et examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil aux entreprises ;
- Examiner les actions à développer au niveau des régions si nécessaire et les missions pouvant en conséquence être confiées à AGEFOS-PME ;
- Établir la liaison et la coordination avec l'ensemble des intervenants ;
- Prendre en charge, financer et contrôler les études et recherches sur la formation professionnelle décidées par la CPNE, dans la limite des ressources disponibles et de la réglementation en vigueur.

Article 5 **Mission de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)**

Les parties signataires décident de renforcer le rôle de la CPNE en matière de formation professionnelle qui se voit notamment chargée des missions suivantes :

- Examiner en complément de ses missions actuelles, au minimum tous les deux ans, l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en s'appuyant sur les travaux demandés à l'Observatoire National de l'Évolution des Emplois. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elles en tirent en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprises et des instances représentatives du personnel.
- Communiquer à la SPP les actions prioritaires définies au titre I de l'accord du 21 novembre 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.
- Élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle et dans l'utilisation de celle-ci comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle
- Suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation.
- Donner mission à l'Observatoire National de l'Évolution des Emplois conformément à l'article 18 du titre V de l'accord du 21 novembre 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, de réaliser des études nécessaires pour l'aider dans la détermination de la politique de formation de branche.

Article 6 **Contribution des entreprises**

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises et conformément à l'accord du 21 novembre 2005 sur la Formation Professionnelle tout au long de la Vie, les parties signataires conviennent que les versements suivants devront être effectués auprès de l'AGEFOS-PME.

6.1 **Entreprises de moins de 10 salariés**

- 0,15 % : Professionnalisation,
- 0,40 % : Plan de formation, allocation de formation.

6.2 **Entreprises de 10 salariés et plus**

- Entreprises de 10 à 19 salariés : 0,15 % : Professionnalisation.
- Entreprises de 20 salariés et plus : 0,50 % : Professionnalisation.

Article 7 **Dispositions transitoires**

Les entreprises qui ont engagé des programmes de formations se poursuivant au-delà de l'année 2006, avec un OPCA autre que l'AGEFOS-PME, pourront les continuer en 2007, avec l'OPCA d'origine. Au-delà de l'AGEFOS-PME assurera la continuité du financement de la formation à venir dans les mêmes conditions et pour la même période que celles initialement fixées avec l'OPCA d'origine.

Article 8 **Durée et entrée en vigueur du présent accord**

Mod. par Avenant n° 1, 2 oct. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 19 févr.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par un ou plusieurs signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, avec un préavis minimal de trois mois avant l'échéance du 31 décembre de chaque année.

Article 9 **Révision**

Mod. par Avenant n° 1, 2 oct. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 19 févr.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment. La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les parties signataires, avec respect d'un préavis minimal de 3 mois ou un délai inférieur avec l'accord de l'ensemble des parties signataires.

Article 10 **Formalités**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

La validité du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Les parties signataires conviennent de déléguer l'exécution des formalités de notification du présent accord au Secrétariat de la Délégation Patronale.

La notification sera faite par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord, par pli recommandé au plus tard dans les 5 jours qui suivront la réception de l'adhésion effective de la dernière organisation syndicale signataire de l'accord.

Accord du 5 novembre 2014

[Étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 6 mai, applicable le lendemain de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC Chimie ;

CFTC Chimie ;

Fédé Chimie FO.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Article 2 Désignation de l'OPCA

Les parties signataires du présent accord désignent OPCALIA, gestionnaire de fonds de la formation professionnelle comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Article 3 Contributions des entreprises

À titre transitoire pour la collecte 2015 due au titre de l'année 2014, afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises et conformément à l'accord du 21 novembre 2005 sur la Formation Professionnelle tout au long de la Vie, les parties signataires conviennent que les versements suivants devront être effectués auprès de OPCALIA.

3.1 Entreprises de moins de 10 salariés

- 0,15 % : Professionnalisation,
- 0,40 % : Plan de formation, allocation de formation.

3.2 Entreprises de 10 salariés et plus

- Entreprises de 10 à 19 salariés : 0,15 % : Professionnalisation.
- Entreprises de 20 salariés et plus : 0,50 % : Professionnalisation.

À compter de la collecte des contributions dues au titre de l'année 2015, les entreprises relevant de la convention collective nationale du caoutchouc verseront à OPCALIA leurs contributions conformément aux dispositions légales.

Article 4 Dispositions transitoires

Les entreprises qui ont engagé des programmes de formations se poursuivant au-delà de l'année 2014, avec un OPCA autre que OPCALIA pourront les continuer conformément à la durée et montant engagés pour ces actions avec l'OPCA d'origine.

Au-delà, OPCALIA assurera la continuité du financement de la formation à venir *dans les conditions qui seront définis par la SPP de la Branche. (Termes exclus de l'extension par arr. 27 avr. 2015, JO 6 mai)*

Article 5 Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Article 6

Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment. La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les parties signataires, avec respect d'un préavis minimal de 3 mois ou un délai inférieur avec l'accord de l'ensemble des parties signataires.

Article 7

Formalités

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au Code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de l'extension de celui-ci.

Accord du 5 novembre 2014

[Étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 6 mai, applicable le lendemain de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCP ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC Chimie ;

CFTC Chimie ;

FCE CFDT ;

Fédé Chimie FO ;

FNIC CGT ;

Union Syndicale Solidaires.

Préambule

La formation professionnelle doit participer au développement individuel des salariés, ce qui aura pour conséquence de contribuer à la bonne marche de l'entreprise et de ce fait permettra la sauvegarde et la création d'emploi. Elle doit permettre aux entreprises et aux salariés de répondre dans les meilleures conditions aux principaux enjeux et priorités des années à venir.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 27 avr. 2015, JO 6 mai*) C'est pourquoi, les parties conscientes de l'intérêt et des enjeux de la formation professionnelle, conviennent de créer une Section Paritaire Professionnelle (SPP) afin de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle continue élaborée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la branche et de mutualiser les ressources au mieux des intérêts des salariés et des employeurs de la branche du caoutchouc.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Article 2

Création de la SPP au sein de l'OPCA

(*Art. exclu de l'extension par arr. 27 avr. 2015, JO 6 mai*)

Au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné par accord de branche, est créée une section paritaire professionnelle (SPP) nationale réservée à toutes les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du caoutchouc.

Une convention sera conclue entre d'une part, les parties signataires du présent accord et d'autre part, l'organisme paritaire collecteur agréé désigné, afin de formaliser les relations entre la SPP et l'OPCA.

Article 3

Mission de l'OPCA

(*Art. exclu de l'extension par arr. 27 avr. 2015, JO 6 mai*)

Les principales missions de l'OPCA, dans le respect des prérogatives de la SPP et de la CPNE sont :

- collecter, c'est à dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle,

-
- mutualiser à l'intérieur de la SPP, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature de contributions,
 - assurer le contact avec les entreprises relevant du champ d'application,
 - gérer et assurer le suivi de façon distincte des contributions collectées,
 - prendre en charge et financer suivant les critères et conditions définies par la SPP les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux priorités fixées par la CPNE,
 - établir à la demande de la SPP des statistiques,
 - promouvoir à la demande de la SPP, la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche,
 - assurer le secrétariat de la section paritaire professionnelle,
 - adresser une copie des comptes-rendus du conseil d'administration de l'OPCA aux membres de la SPP.

Article 4 **Section paritaire professionnelle (SPP)**

(Art. exclu de l'extension par arr. 27 avr. 2015, JO 6 mai)

4.1

La composition et le fonctionnement de la section paritaire professionnelle

La SPP est représentée par deux collèges :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés, signataire du présent accord, dispose d'un siège et d'une voix ;
- les organisations professionnelles représentatives des employeurs disposent d'un nombre de sièges et de voix égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Tout membre titulaire de la SPP peut être remplacé par un membre suppléant appartenant à la même organisation et nommément et préalablement désigné par celle-ci. Dans ce cas, le membre suppléant remplaçant le titulaire a les mêmes prérogatives que le titulaire.

Le membre suppléant peut assister aux réunions de la SPP.

Les membres de la SPP sont désignés.

La SPP élit un président et un vice-président tous les deux ans alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

La SPP se réunit au moins deux fois par an et une réunion extraordinaire peut être organisée une fois par an, à la demande de la majorité des voix. Cette demande est adressée au président et au vice président.

Un conseiller représentant de l'OPCA assistera aux réunions de la SPP. Toutefois, la SPP se réserve la possibilité de se réunir en dehors de sa présence pour toute ou partie de réunion.

4.2

Les prérogatives de la section paritaire professionnelle

La SPP devra, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, mettre en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE de la branche.

Les prérogatives de la SPP sont notamment les suivantes :

- Définir et réviser si nécessaire, un budget annuel prévisionnel d'engagements ;
- Élaborer les règles de prise en charge selon les priorités définies par la CPNE dans la limite des ressources mobilisables ;
- Procéder à un suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées dans la Branche ;
- Faire élaborer chaque année par l'OPCA des statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et alimenter en tant que de besoin les travaux de l'observatoire ;
- En fonction du montant de la collecte réalisée et de sa répartition, à la demande des entreprises, mettre en œuvre les actions collectives de formation définies par la CPNE ;
- Définir, dans le respect des dispositions du présent accord, les critères au regard desquels l'OPCA examine les demandes de financement présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation. Ces informations devront être mises à disposition des entreprises et des salariés par l'OPCA ;
- Proposer des actions de communication vers les entreprises, les partenaires et les pouvoirs publics en fonction des besoins exprimés par la CPNE ;

-
- Valider et examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil aux entreprises ;
 - Examiner les actions à développer au niveau des régions si nécessaire et les missions pouvant en conséquence être confiées à l'OPCA ;
 - Établir la liaison et la coordination avec l'ensemble des intervenants ;
 - Prendre en charge, financer et contrôler les études et recherches sur la formation professionnelle décidées par la CPNE, dans la limite des ressources disponibles et de la réglementation en vigueur.

Article 5 **Mission de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)**

Les parties signataires décident de renforcer le rôle de la CPNE en matière de formation professionnelle qui se voit notamment chargée des missions suivantes :

- Examiner en complément de ses missions actuelles, au minimum tous les deux ans, l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en s'appuyant sur les travaux demandés à l'Observatoire National de l'Évolution des Emplois. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elles en tirent en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprises et des instances représentatives du personnel.
- Communiquer à la SPP les actions prioritaires.
- Élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle et dans l'utilisation de celle-ci comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle.
- Suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation.
- Donner mission à l'Observatoire National de l'Évolution des Emplois conformément à l'article 18 du titre V de l'accord du 21 novembre 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, de réaliser des études nécessaires pour l'aider dans la détermination de la politique de formation de branche.

Article 6 **Durée du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Article 7 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment. La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les parties signataires, avec respect d'un préavis minimal de 3 mois ou un délai inférieur avec l'accord de l'ensemble des parties signataires.

Article 8 **Formalités**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au Code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de l'extension de celui-ci.

Accord du 26 septembre 2017

[Étendu par arr. 6 févr. 2018, JO 16 févr., applicable à compter du lendemain de la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCAPLAST ;

SNCP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

Fedechimie CGT FO ;

CFE-CGC Chimie.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Article 2 **Désignation de l'OPCA**

Les parties signataires du présent accord désignent OPCALIA gestionnaire de fonds de la formation professionnelle comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Article 3 **Mission de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)**

Les parties signataires décident de renforcer le rôle de la CPNE en matière de formation professionnelle qui se voit notamment chargée des missions suivantes :

- Examiner en complément de ses missions actuelles, au minimum tous les deux ans, l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en s'appuyant sur les travaux demandés à l'Observatoire National de l'Évolution des Emplois. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elles en tirent en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprises et des instances représentatives du personnel.
- Communiquer à la SPP les actions prioritaires.
- Élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle et dans l'utilisation de celle-ci comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle.
- Suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation.
- Donner mission à l'Observatoire National de l'Évolution des Emplois conformément à l'article 18 du titre V de l'accord du 21 novembre 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, de réaliser des études nécessaires pour l'aider dans la détermination de la politique de formation de branche.

Article 4 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à partir de la date de son entrée en vigueur. Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. À cette date, et conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 5 **Révision**

Le présent accord peut, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision, accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Article 6 **Formalités**

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives *au niveau national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 6 févr. 2018, JO 16 févr.*), dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du même code.

En même temps que son dépôt, il fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction Générale du Travail dans les conditions prévues par l'article L. 2231-15 du code du travail.

Emploi et formation professionnelle **Accord du 19 novembre 2009**

[Étendu par arr. 17 mai 2010, JO 26 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Préambule

Les signataires du présent accord conviennent que l'enjeu majeur face à la crise mondiale, consiste à préserver l'emploi dans les entreprises de la branche du caoutchouc en optimisant les divers dispositifs existants.

Les signataires considèrent qu'il leur appartient d'orienter dans ce sens les actions et les moyens de la branche du caoutchouc, en recherchant toutes les solutions envisageables.

Ils estiment dès lors que les périodes de sous-activité doivent pouvoir servir à mettre en œuvre des formations professionnelles qui permettront ainsi de développer les compétences et qualifications des salariés, de telle sorte que les entreprises et les salariés soient prêts à aborder la reprise économique dans les meilleures conditions.

Ainsi, les signataires conviennent de mettre en place les moyens et l'organisation permettant, aux entreprises et aux salariés de la branche, d'accéder, dès leur entrée en vigueur, aux mesures sociales d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle prises par l'État et les partenaires sociaux dans le cadre de la lutte contre la crise.

I. Dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

Les signataires reconnaissent l'intérêt de la mise en place du dispositif d'activité partielle dans le cadre d'une convention État-UNEDIC, conclue en application des articles L. 5122-1 à L 5122-2, l'article D. 5122-30 et les articles D. 5122-32 à D 5122-51 du code du travail, dont l'objectif est de faciliter le maintien du contrat de travail, de permettre une indemnisation des salariés en chômage partiel à hauteur de 75 % de la rémunération horaire brute, et de réduire le coût de ce chômage partiel à la charge de l'entreprise.

Article 1 Indemnisation, engagements et contreparties de l'employeur

Conformément à l'article D. 5122-46 du code du travail, cette indemnisation à hauteur de 75 % est déterminée sur l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés prévues à l'article L. 3141-22 ramenée à un taux horaire sur la base de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement.

Ces périodes doivent être, dans la mesure du possible, mises à profit pour engager des actions de formation professionnelle.

En contrepartie des allocations complémentaires de réduction d'activité versées par l'État et l'UNEDIC l'employeur doit :

Tout d'abord, s'engager à maintenir dans l'emploi les salariés subissant une réduction d'activité pendant une période égale au double de la durée de la convention (par exemple 6 mois si la convention dure 3 mois).

Article D. 5122-51 du code du travail.

L'employeur s'engage également à proposer à chaque salarié bénéficiaire de la convention un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilans qui pourrait être engagées dans la période d'activité partielle.

Par ailleurs, l'employeur devra rembourser à l'État, les sommes perçues pour chaque salarié licencié pour motif économique ou mise à la retraite, ou bien encore en cas de départ volontaire à la retraite dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Enfin l'État devra reverser les sommes recouvrées à l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage pour les heures indemnisées au-delà de la 50^{ème} heure.

Article 2 Mesures mises en place au niveau de la branche

Afin de faciliter la mise en œuvre du dispositif APLD présenté ci-dessus, les organisations patronales de la branche - le Syndicat National du Caoutchouc et des Polymères (SNCP) et l'Union des syndicats des PME du Caoutchouc et de la Plasturgie (UCAPLAST) ont signé individuellement une convention avec l'État, permettant ainsi à toutes les entreprises du secteur du Caoutchouc de pouvoir adhérer aux conventions APLD avec un formalisme simplifié.

Cette convention cadre permet le versement d'indemnités aux salariés en activité partielle subissant une réduction d'activité pendant une période de longue durée, dans la limite du contingent annuel d'heures indemnifiables prévu à l'article R. 5122-6 pour une période minimale de 3 mois renouvelable sans que la durée totale du formulaire d'adhésion renouvelé puisse excéder 12 mois.

Dès la signature de cette convention cadre et ce jusqu'au 31 décembre 2009, les entreprises peuvent y adhérer via un formulaire d'adhésion simplifié. Les engagements de l'entreprise et les versements à effectuer par l'État sont appréciés au niveau de chaque établissement adhérent et uniquement pour les salariés couverts par la convention d'activité partielle de longue durée à partir de la date de signature de chaque formulaire d'adhésion.

Des formulaires d'adhésion peuvent être signés au niveau départemental entre les préfets (par délégation les DDTEFP) et les entreprises pour les établissements concernés par le chômage partiel et situés dans le ressort territorial de chaque DDTEFP pendant la période de validité de cette convention cadre soit jusqu'au 31 décembre 2009.

II. Articulation entre la formation et le chômage partiel

Les signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle pour le déroulement de carrière des salariés,

leur permettant de maintenir et de développer leurs compétences et leurs qualifications, notamment celles nécessaires aux entreprises.

Ils souhaitent ainsi faciliter les possibilités de mettre en œuvre des formations au bénéfice des salariés, pendant ou en dehors du temps de travail, soit pour prévenir le recours au chômage partiel, soit pour combiner au mieux la formation avec la période de chômage partiel.

Ils rappellent que les formations doivent présenter un caractère professionnalisa, et permettre aux salariés de renforcer leur employabilité ce qui contribue au projet de sécurisation des parcours professionnels. Dans ce cadre tous les dispositifs doivent pouvoir être mobilisés, en priorité la période de professionnalisation et/ou le DIF.

Article 1 **Maintien et développement des compétences par le biais de la formation**

Les signataires encouragent la réalisation d'actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation et du DIF.

Les signataires rappellent qu'une période de chômage partiel peut permettre la mise en œuvre, en dehors du temps de travail, d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre des périodes de professionnalisation et du DIF.

Sans remettre en cause le principe de codécision qui préside à la réalisation d'une action dans le cadre de ces dispositifs de formation hors temps de travail, les signataires encouragent la mise en œuvre de l'ensemble de ces dispositifs, et particulièrement du DIF pendant une période chômage partiel.

Dans ce cas, l'employeur informera le salarié de l'application des dispositions de l'article D. 6321-5 modifié du Code du travail. Ce dernier précise que le cumul des allocations de chômage partiel et de formation au titre du DIF ne doit pas aboutir à ce que le salarié perçoive une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait eue s'il avait travaillé au lieu d'être en chômage partiel. Si besoin, l'employeur doit limiter le montant de l'allocation de formation versée au salarié.

Toutefois, afin de permettre aux entreprise de prévenir le recours au chômage partiel, le DIF peut, par exception à l'article L. 6323-11 du code du travail, et conformément à l'accord de branche du 21 novembre 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du caoutchouc (article 15.3 alinéa 7), être mis en œuvre en tout ou partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié.

De même, l'action de formation au titre du DIF, pouvant être articulée avec les actions du plan de formation ou de la période de professionnalisation, pourra être mise en œuvre, pour tout ou partie, sur le temps de travail, sur proposition de l'employeur et avec l'accord du salarié, notamment pour répondre aux besoins d'organisation de l'entreprise.

Les entreprises sont incitées à mettre en œuvre les formations permettant aux salariés d'acquérir une qualification professionnelle.

Article 2 **Mesures mises en place au niveau de la branche**

Dans le cadre de la Section Paritaire Professionnelle de la branche du Caoutchouc, les partenaires sociaux ont décidé de soutenir la demande de l'OPCA de branche AGEFOS PME auprès du FUP dans le cadre d'une aide exceptionnelle du financement des périodes de professionnalisation qualifiantes relevant du niveau V et ou infra V.

Afin de maintenir la capacité financière de la branche en matière d'actions de formation professionnelle, le FUP a dégagé une enveloppe de 12 558 375 destinée à financer certains dispositifs qui se déclinent en trois axes :

- périodes de professionnalisation qualifiantes pour les salariés les plus exposés à la perte de leur emploi ;
- actions DIF hors temps de travail pour les salariés en situation de chômage partiel ;
- actions de formation dans la cadre de la Convention de Reclassement Personnalisée Par ailleurs, afin de soutenir le développement et la poursuite des actions de formations en période d'activité réduite et/ou de chômage partiel, les organisations patronales de la branche - le Syndicat National du Caoutchouc et des Polymères (SNCP) et L'Union des syndicats des PME du Caoutchouc et de la Plasturgie (UCAPLAST) - et l'AGEFOS PME ont signé une convention avec l'État, permettant l'attribution d'une aide du Fond National pour l'Emploi (FNE).

Cet accord cadre FNE-Formation prend effet à compter du 21 avril 2009 (date de signature de l'accord FUP/État) jusqu'au 31 décembre 2010.

La vocation première de cet outil est le maintien dans l'emploi au sein des entreprises ou groupements d'employeurs et la prévention des licenciements pour motif économique. L'aide à la formation du Fonds national de l'emploi peut néanmoins s'articuler avec des plans de sauvegarde de l'emploi, sous certaines conditions, afin de faciliter les reclassements externes des salariés.

Le recours au FNE-Formation pour cofinancer des opérations de formation (rémunération et coûts pédagogiques) est

obligatoirement alternatif aux périodes de chômage partiel.

Le financement par le FNE-Formation de ce type d'opérations s'inscrit dans un projet identifié de sécurisation des parcours professionnels.

Pendant cette période, les entreprises peuvent adhérer à l'accord cadre via une convention individuelle qui peut être conclue pour une durée pouvant aller jusqu'à 12 mois.

Toutefois, si les éléments contextuels et la situation de l'entreprise le justifient, cette durée pourra être étendue à 18 mois. La demande de prise en charge devant être préalable au début de la réalisation de l'opération.

III. Durée et formalités de dépôt de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à obtenir le plus rapidement possible son extension conformément à la législation en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Certificat de qualification professionnelle - Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels Accord du 15 juin 2011

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCAPLAST ;

SNCP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

FCC CGC ;

CMTE CFTC.

Préambule

Consciente du rôle essentiel de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi et l'épanouissement des salariés, la branche du caoutchouc a développé divers outils et dispositifs afin de favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle. Les partenaires sociaux confirment leur volonté de développer les compétences des salariés et améliorer la reconnaissance des qualifications acquises lors de parcours de formation et/ou par l'expérience professionnelle.

Considérant que les métiers du caoutchouc nécessitent la maîtrise de compétences et de savoirs spécifiques aux entreprises de la branche et qu'aucune certification professionnelle correspondante n'existe, les parties signataires décident de mettre en place, par le présent accord, des certificats de qualification professionnelle (CQP), conformément à la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux conviennent que dès lors que les qualifications concernées recouvrent des activités professionnelles proches ou identiques à d'autres branches et que les compétences nécessaires à la conduite de ces activités constituent un ensemble homogène, le rapprochement d'un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) pourra être envisagé.

Par le présent accord, les parties signataires entendent fixer le processus de création et des conditions de mise en œuvre des CQP.

Ces derniers donneront lieu, au profit des salariés, à une reconnaissance dans la grille de classification de la CCNC, conformément aux fiches synthétiques figurant en annexe du présent accord.

Par ailleurs, la loi du 24 novembre 2009 a instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2et L. 6331-9 du Code du travail. Cette loi prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation peut être déterminée par un accord collectif de branche.

Les partenaires sociaux conviennent, ainsi, de préciser la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de

sécurisation des parcours professionnels par les entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Caoutchouc, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

Chapitre I **Champ d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de l'article 1^{er} des Clauses Communes de la Convention Collective National du Caoutchouc.

Chapitre II **Création et mise en œuvre des CQP**

Article 1 **Définition et objet**

Le CQP est une reconnaissance de qualification professionnelle, créée et délivrée au sein de la branche professionnelle du caoutchouc par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE). Le CQP atteste, au plan national, les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi propre à la branche du caoutchouc.

Le CQP peut s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

- À l'issue du parcours formalisé dans les référentiels de formation définis par la CPNE ;
- À l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 2 **Public visé par l'accès aux CQP**

L'accès aux CQP de la branche professionnelle du caoutchouc est ouvert pour les publics suivants :

- dans le cadre du parcours formalisé (article 5 du chapitre II), les salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle dans la branche d'au moins 6 mois ;
- dans le cadre d'une VAE (article 6 du chapitre II), les salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans les 5 dernières années d'activité dans la branche ;
- les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation dans la branche ;
- les demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi, notamment dans le cadre du dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

Article 3 **Création des CQP**

La décision de créer un CQP émane de la CPNE.

La CPNE peut être saisie d'une demande de création de CQP par :

- tout membre siégeant à la CPNE ;
- l'une des organisations syndicales signataires du présent accord ayant identifié un besoin récurrent de qualification non couvert par les formations diplômantes au sein de l'éducation nationale et les formations certifiantes au sein de la branche professionnelle.

Toute demande de création d'un CQP adressée à la CPNE est motivée.

La CPNE statue sur l'opportunité de créer un CQP au vu des formations certifiantes déjà existantes et des travaux de l'observatoire national de l'évolution et de l'emploi. La création d'un CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.

Dès création d'un CQP par la CPNE, une fiche synthétique sera élaborée et annexée au présent accord, sur le même modèle que celui existant et joint en annexe.

Article 4 **Présentation du CQP**

Le CQP s'appuie sur un référentiel d'activité permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Ils sont complétés d'un ou de plusieurs référentiels de formation prenant en considération d'une part, la diversité des

modes d'acquisition d'une certification professionnelle et d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours professionnels.

Les référentiels de compétences des CQP de la branche du caoutchouc sont organisés sur la base d'unités de compétences pour lesquelles sont définis les modalités et les critères d'évaluation.

L'évaluation des compétences du candidat s'effectue unité par unité. Ces dernières peuvent être obtenues indépendamment les unes des autres.

Le CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles selon les modalités déterminées par la CPNE.

Les référentiels des CQP créés sont tenus à jour par la CPNE.

Article 5 **Démarche d'acquisition du CQP par la voie du parcours formalisé**

5.1

Demande de candidature

La demande peut être formulée par le salarié ou l'employeur.

La démarche de CQP nécessite l'accord du salarié et de l'employeur.

Tout refus doit être motivé.

Toute demande d'obtention d'un CQP est formulée au moyen d'un dossier prévu à cet effet et déposé par l'employeur auprès du secrétariat de la branche.

5.2

Parcours du candidat

Le candidat suit le parcours suivant :

— repérage préalable des compétences maîtrisées par le candidat : afin de repérer les compétences du candidat par rapport au référentiel de qualification du CQP envisagé, il est indispensable d'analyser et d'évaluer les acquis de l'expérience d'un candidat. Cette démarche permet de confirmer le candidat dans le parcours de ce CQP ou de le réorienter vers un autre CQP.

Ce repérage des compétences se fait sur la base d'un entretien, dans le cadre du guide prévu à cet effet.

Si le candidat ne possède pas certaines compétences constitutives du CQP, il suit un parcours de formation individualisé afin d'acquérir les compétences requises.

— création d'un parcours de développement des compétences individualisé sur la base d'un référentiel de formation du CQP ;

— formation en entreprise ou formation en inter-entreprises ;

— évaluation des compétences en entreprise, en situation réelle de travail par des évaluateurs externes à l'entreprise ou des évaluateurs internes à l'entreprise mais externes au service de production auquel appartient le candidat ;

— validation des compétences par le jury paritaire et délivrance du CQP : le candidat ne peut se présenter devant le jury paritaire qu'une fois toutes les unités de compétences acquises.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNE et mis à disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, évaluateur, jury paritaire.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

5.3

Organisation de la formation et de l'évaluation

5.3.1

Qualité des formateurs et des évaluateurs

Les formateurs et les évaluateurs doivent avoir une connaissance approfondie de la branche du caoutchouc et du métier visé par le CQP et de ses modalités d'exécution et doivent être :

— des professionnels en activité dans la branche du caoutchouc depuis 2 années ;

— ou des professionnels ayant cessé leurs fonctions dans une entreprise de la branche du caoutchouc depuis moins de 2 ans.

5.3.2 Habilitation de l'organisme de formation et des évaluateurs

A Habilitation de l'organisme de formation

Tout organisme de formation doit être habilité expressément par la CPNE à délivrer cette formation.

La CPNE établit un cahier des charges de l'habilitation et des conditions de renouvellement de l'organisme de formation. Cette habilitation est attribuée à l'organisme de formation pour une durée de 5 ans par décision de la CPNE.

B Formation et habilitation des évaluateurs

Toute personne souhaitant devenir évaluateur de la branche dans le cadre des CQP doit être habilitée suivant la procédure suivante :

— constitution d'un dossier à envoyer à la CPNE (comprenant CV, tout document permettant de vérifier que l'évaluateur a la connaissance du métier visé par le CQP) ;

— réalisation d'une formation définie et dispensée par la «branche» : cette formation s'effectue sur 2 jours et comprend :

- une formation théorique sur le dispositif CQP (principe, méthodes d'évaluation des compétences, outils, etc.) ;
- une formation pratique sur la mise en œuvre de l'évaluation, la formation de bilan et de retour d'expérience sur la pratique des entretiens d'évaluation des compétences ;

— À l'issue de cette formation, la CPNE constate l'octroi de l'habilitation de l'évaluateur de branche.

Pour conserver le bénéfice de l'habilitation, l'évaluateur doit constituer un dossier de reconduction de cette habilitation tous les 5 ans précédé d'une formation de recyclage d'une journée. Ce dossier est transmis au secrétariat de la branche de la CPNE.

En cas de dysfonctionnements avérés, l'habilitation de l'évaluateur peut être retirée.

5.3.3

Formation en entreprise par un formateur externe ou par un formateur interne à l'entreprise

Le candidat reçoit une formation et une mise en pratique en entreprise si dans la phase de repérage préalable des compétences, toutes les compétences ne sont pas maîtrisées.

Cette formation peut être mise en œuvre par un formateur externe ou un formateur interne à l'entreprise.

5.3.4

Évaluation en entreprise par un évaluateur externe ou par un évaluateur interne à l'entreprise mais extérieur au service de production

Le candidat est évalué en situation réelle de travail, en entreprise en présence de son responsable hiérarchique ou de son représentant, selon le livret d'évaluation prévu par la CPNE

Cette évaluation peut être mise en œuvre par un évaluateur externe à l'entreprise ou par un évaluateur interne mais extérieur au service de production auquel appartient le salarié.

L'évaluateur externe peut intervenir également dans la phase de repérage des acquis si l'entreprise le souhaite. Pour assurer une totale neutralité de l'évaluation du candidat, un évaluateur intervenu soit dans la phase de repérage des acquis, soit dans la phase de formation du salarié en entreprise, ne peut pas réaliser l'évaluation pour ce même candidat.

Dans le cas où l'évaluateur ne délivre qu'une partie des unités de compétences au candidat, ce dernier peut suivre une formation spécifique sur les unités de compétences manquantes ou compléter son expérience professionnelle en entreprise.

Le candidat garde le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées pendant une période de 3 ans suivant la date de la décision de l'évaluateur le concernant. Ce délai permet au candidat d'acquérir les compétences manquantes. Le candidat peut être réévalué sur les seules unités manquantes.

Le temps consacré à l'évaluation s'effectuera sur le temps de travail.

5.4

Recours du candidat contre la décision de l'évaluateur

Tout candidat peut former un recours auprès du jury paritaire contre la décision de l'évaluateur. Pour être valable, ce recours doit être formulé dans le délai de deux mois suivant l'évaluation, par lettre recommandée avec AR, et dûment motivé.

Le jury ne pourra pas se prononcer sur la délivrance du CQP avant l'expiration de ce délai.

Le jury examine le recours suivant les modalités prévues dans le «guide jury» disponible auprès de la CPNE. La décision du jury paritaire est souveraine et n'est susceptible d'aucun recours.

5.5 Évaluation finale par un jury paritaire

5.5.1 Composition du jury

Le jury paritaire est composé comme suit :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés dispose d'un siège et d'une voix dans la branche ;
- les organisations professionnelles représentatives des employeurs disposent d'un nombre de sièges et de voix égal à celui de l'ensemble des représentants des organisations syndicales de salariés.

5.5.2 Rôle du jury

Ce jury est chargé de :

- statuer sur l'obtention du CQP par le candidat ;
- régler les litiges pouvant survenir dans le cadre de la validation (recours motivé du candidat contre l'avis de l'évaluateur).

Pour que le CQP soit obtenu, la totalité des unités des compétences doit être validée.

Si certaines compétences sont communes à plusieurs CQP et si le candidat souhaite acquérir un autre CQP, il doit obtenir les unités de compétences manquantes.

Après obtention du CQP, le candidat reçoit le certificat d'obtention du CQP.

Le jury se réunit à l'initiative de la CPNE. La présidence et la vice-présidence du jury sont assurées alternativement par la délégation patronale et la délégation des salariés annuellement.

Le vice-président appartient nécessairement à la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

5.5.3 Délibération du jury

La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité absolue des membres présents ou représentés du jury paritaire.

5.5.4 Recours des candidats contre la décision du jury

Le jury paritaire prend ses décisions souverainement. Ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours par un candidat.

5.5.5 Gestion de la présence d'un salarié au jury

Conformément aux dispositions légales (article L. 3142-3-1 du Code du travail) et aux dispositions de l'article 8 c des clauses communes de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc et de l'accord relatif au fonctionnement des instances paritaires dans la branche du caoutchouc du 2 décembre 2010, un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience se voit accorder par son employeur une autorisation d'absence et n'a aucune diminution de sa rémunération pour sa participation à ce jury.

Article 6

Démarche d'acquisition du CQP par la voie de la Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Cette démarche consiste à reconnaître les compétences acquises par l'expérience professionnelle d'un candidat et correspondant à une ou plusieurs unités de compétences constitutives d'un CQP. Le candidat peut se voir reconnaître un CQP sans avoir à suivre le parcours de formation préparant au CQP. L'obtention du CQP par la VAE peut être demandée par toute personne disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans les 5 dernières années d'activité dans la branche du caoutchouc et en rapport avec l'objet du CQP.

Le parcours du candidat au CQP par la voie de la VAE est le suivant :

- présentation d'un dossier de demande de recevabilité de VAE établissant l'expérience requise du candidat en durée et en nature ;
- examen par la CPNE de la recevabilité de la demande de démarche de VAE ;
- établissement par le candidat d'un dossier VAE ;

-
- entretien avec un évaluateur habilité ;
 - validation du dossier par le jury paritaire : le jury délivre ou non le CQP.

En cas de validation partielle des unités de compétences par le candidat, celui-ci pourra garder le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées, conformément aux dispositions réglementaires. Il pourra être réévalué sur les seules unités manquantes afin d'obtenir son CQP.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNE et mis à disposition des acteurs du CQP : candidat, évaluateur, jury paritaire.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Article 7

Positionnement des CQP dans la grille de classification de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc

Le positionnement des CQP dans la grille de classification de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc est fixé, pour chaque CQP dans la fiche synthétique figurant en annexe du présent accord.

Article 8 **Financement des CQP**

Les frais engagés pour financer les parcours des candidats salariés dans une entreprise de la branche du caoutchouc sont pris en charge par l'employeur. Il peut faire une demande de prise en charge auprès de l'OPCA de la branche, selon les critères de prise en charge fixés par la CPNE et validés par la SPP, dans les cas suivants :

- Plan de formation ;
- Contrat de professionnalisation ;
- Période de professionnalisation ;
- DIF ;
- VAE.

Ces frais couvrent l'inscription, l'accompagnement des candidats et l'évaluation de leurs compétences, certains frais liés à l'organisation des jurys, conformément aux dispositions légales et réglementaires (art. L. 3142-6, L. 6313-12 du Code du travail).

Article 9 **Durée et renouvellement / suppression des CQP**

Chaque CQP est créé pour une durée indéterminée.

La CPNE peut décider de :

- réviser le CQP ;
- supprimer le CQP, après une étude d'opportunité, auquel cas les parcours de formation en cours restent éligibles à la délivrance du CQP.

Article 10 **Bilan annuel**

Chaque année, un bilan de la mise en œuvre des CQP est présenté lors des réunions de la CPNE. Ce bilan porte notamment sur :

- bilan quantitatif et qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours;
- bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- bilan du coût financier des CQP ;
- habilitation des organismes de formation, des évaluateurs.

Chapitre III

Répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

En application des dispositions légales (article L. 6332-19 du Code du travail), le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du Code du travail.

Le taux de cette contribution est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes dues à ce titre par les entreprises relevant du champ du présent accord sont versées à l'OPCA de branche.

Article 1 **Règles d'imputation**

La répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est fixée comme suit :

— 50 % sur la participation de l'employeur au titre de la professionnalisation ;

— 50 % sur la participation de l'employeur au titre du plan de formation.

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions visées par le présent accord.

Article 2 **Modalités de suivi**

Les partenaires sociaux suivront la mise en œuvre de ces dispositions et décideront d'opérer les ajustements nécessaires en fonction des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles ou liées à la situation de l'OPCA de branche.

Chapitre IV **Formalités de dépôt et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au Code du travail.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour de la signature du présent accord à l'exception des dispositions du chapitre III qui entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012.

Annexes

Annexe I - Fiche synthétique CQP opérateur de fabrication caoutchouc

I- Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1- Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

Opérateur(trice) de fabrication caoutchouc

2- Description de la qualification

L'opérateur(rice) de fabrication caoutchouc réalise une ou plusieurs opérations diverses de fabrication (mélange, enduction, calandrage, vulcanisation, moulage, injection, extrusion) d'assemblage, de finition et/ou de conditionnement de pièces caoutchouc, manuellement ou sur machines.

Dans le cadre d'un mode opératoire précis, à partir des gammes de travail définies et en appliquant les instructions, dans le respect des consignes de fabrication, de qualité, de sécurité et de protection de l'environnement.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

Approvisionnement et préparation des installations, machines, accessoires et postes de travail Poursuite d'une production, à la prise de poste, selon les indications du dossier de production et/ou des consignes orales ou écrites,

Mise en production (lancement ou changement de production) selon les indications du document de réglage, du dossier machine et du manuel de poste,

Conduite du système de production en mode normal, selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste et/ou des consignes orales ou écrites,

Mise en œuvre des procédures en mode dégradé selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste,

Mise en œuvre de la procédure marche /arrêt selon les indications du manuel de poste et du dossier machine, Entretien et maintenance de premier niveau des systèmes et matériels conduits (il s'agit d'interventions ne nécessitant pas de qualification particulière)

Réalisation d'un compte-rendu oral et/ou écrit de l'avancement de la production et/ou d'anomalies

II- Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du

caoutchouc

Le CQP Opérateur de fabrication caoutchouc est positionné comme suit Niveau II, échelon 21, coefficient 160. Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Annexe II - Fiche synthétique CQP conducteur d'équipement(s) industriel(s)

I- Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1- Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

Conducteur(trice) d'équipement(s) industriel(s)

2- Description de la qualification

Le Conducteur(trice) d'équipement(s) industriel(s) conduit une installation en tout ou partie, une ou plusieurs machines intégrées ou non dans une ligne de production dans le cadre d'un processus automatisé en mettant en œuvre des moyens techniques diversifiés, et en procédant aux réglages des équipements, dans le cadre des règles QHSE.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

Approvisionnement et préparation des installations, machines et accessoires,

Poursuite d'une production, à la prise de poste, selon les indications du dossier de production et/ou des consignes orales ou écrites,

Réglage et mise en production (lancement ou changement de production) selon les indications du document de réglage, du dossier machine et du manuel de poste,

Conduite du système de production en mode normal, selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste et/ou des consignes orales ou écrites,

Conduite du système de production en mode dégradé selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste,

Mise en œuvre de la procédure marche /arrêt selon les indications du manuel de poste et du dossier machine

Entretien et maintenance des systèmes et matériels conduits, (opérations ne nécessitant pas d'habilitation ou de connaissances techniques particulières)

Réalisation d'un compte-rendu oral et/ou écrit de l'avancement de la production et/ou d'anomalies

II- Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc

Le CQP Conducteur d'équipement(s) industriel(s) est positionné comme suit : Niveau II, échelon 23, coefficient 180.

Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Annexe III - Fiche synthétique CQP animateur d'équipe

I- Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1- Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

Animateur d'équipe

2- Description de la qualification

L'animateur d'équipe pilote au quotidien la production d'un atelier/ d'une unité de fabrication de produits caoutchouc en résolvant les problèmes courants, dans le cadre d'un planning défini et des règles, standards et exigences QHSE.

Il recherche et met en place, grâce au suivi et à l'analyse d'indicateurs, des actions de progrès en favorisant une communication adaptée ascendante et descendante.

Il supervise la mise en œuvre des moyens techniques et humains en animant et gérant une équipe. Il développe et fait progresser les personnes, renforce la cohésion et la motivation de(s) l'équipe(s).

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

Organisation de l'activité du secteur à partir du programme de production et des objectifs fixés et suivi de son déroulement

Organisation de l'activité des collaborateurs de l'équipe au quotidien

Organisation, préparation et conduite de réunions d'équipe afin de transmettre des informations, de conduire des actions d'amélioration notamment dans le cadre de démarches qualité - sécurité - environnement

Préparation et conduite d'entretiens individuels avec les membres de son équipe

Transmission d'informations sur l'activité de production à l'ensemble des interlocuteurs concernés

II- Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc

Le CQP Animateur d'équipe est positionné en fonction du nombre de personnes encadrées, à savoir :

— Animateur d'équipe encadrant jusqu'à 20 salariés : Niveau III, échelon 33, coefficient 240.

— Animateur d'équipe encadrant plus de 20 salariés : Niveau IV, échelon 41, coefficient 255.

Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Accord du 22 mai 2024

[Étendu par arr. 15 mai 2025, JO 7 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Mod. par Avenant n° 1, 2 oct. 2024, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 7 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ELANOVA ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC Chimie ;

FCE CFDT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ELANOVA ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC.

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Consciente du rôle essentiel de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi et l'épanouissement des salariés, la Branche du Caoutchouc a développé divers outils et dispositifs afin de favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche du Caoutchouc confirment leur volonté de développer l'attractivité des métiers industriels, de fidéliser et conserver les salariés aux compétences et aux savoirs spécifiques de la branche, de reconnaître et d'accroître les qualifications acquises lors de parcours de formation et/ou par l'expérience professionnelle.

Les certifications professionnelles ont pour finalité de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

Les certifications professionnelles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser au cours de sa vie professionnelle.

Dans ce cadre, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche décident de maintenir par le présent accord la mise en place des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) prévue initialement par l'accord du 15 juin 2011, conformément à la loi du 5 Septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ce nouvel accord s'y substituera de plein droit.

Dans l'objectif de développer une offre de certifications professionnelles pertinentes répondant aux besoins en compétences des entreprises industrielles du caoutchouc, de favoriser la construction de parcours certifiants des salariés reconnus par la branche et de faire progresser le nombre de bénéficiaires titulaires d'une certification professionnelle, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche se fixent pour ambition de définir une offre de certification

professionnelle qui répond aux besoins en compétences des entreprises et des salariés, actualisée et enrichie régulièrement.

La politique de certification professionnelle de la Branche du Caoutchouc s'inscrit dans le cadre de la politique de certification professionnelle interbranche (CQPI) afin de répondre aux besoins communs en qualifications professionnelles compte tenu de la proximité des métiers, et permettant de favoriser l'employabilité et la mobilité des salariés par une valorisation de leurs acquis validée par une certification commune.

Les certifications professionnelles de la Branche du Caoutchouc sont validées par la CPNEFP du Caoutchouc. Les modalités de création, de révision, ou de suppression, ainsi que les modalités d'attribution des certifications professionnelles de la branche sont définies et précisées, dans le respect des dispositions prévues par le présent accord.

Chapitre 1er ***Champ d'application de l'accord***

(*Exclu de l'extension par arr. 15 mai 2025, JO 7 juin*)

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de l'article 1^{er} des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc ;
- aux entreprises ne relevant pas de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc mais ayant des activités de caoutchouterie ;
- aux entreprises de travail temporaire pour les salariés en mission dans les entreprises relevant du champ professionnel d'application de l'article 1^{er} des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Chapitre 2 **Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)**

Chapitre Article 1 - Définition et objet

Le CQP est une reconnaissance de qualifications professionnelles, créée et délivrée au sein de la Branche professionnelle du Caoutchouc par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP). Le CQP, structuré en blocs de compétences, atteste, au plan national, les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi de la Branche du Caoutchouc ou d'autres Branches industrielles (CQPI), sous réserve de validation par la CPNEFP attestée par relevé de décisions.

Le CQP peut s'obtenir au moyen des dispositifs suivants :

- à l'issue du parcours formalisé dans les référentiels de formation définis par la CPNEFP ;
- à l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Chapitre Article 2 - Publics visés pour l'accès aux COP

L'accès aux CQP de la Branche professionnelle du Caoutchouc est ouvert pour les publics suivants :

dans le cadre du parcours formalisé, les salariés en activité dans les entreprises visées au chapitre 1^{er} du présent accord ;

dans le cadre d'une VAE, les salariés en activité dans les entreprises visées au chapitre 1^{er} du présent accord ;
dans le cadre d'une PRO A, conformément à l'accord de Branche du 21 Avril 2021 relatif au dispositif de Reconversion ou de Promotion par l'Alternance (PRO A) ;

dans le cadre d'un Contrat de Professionnalisation dans les entreprises visées au chapitre 1^{er} du présent accord ;
dans le cadre du dispositif de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) pour les demandeurs d'emploi, inscrits à l'opérateur France Travail.

Chapitre Article 3 - Crédit, mise en œuvre, révision et suppression des COP

La décision de créer un CQP, de mettre en œuvre un CQP existant, de réviser un CQP existant ou de supprimer un CQP existant émane de la CPNEFP.

La CPNEFP peut être saisie d'une demande de CQP par toutes organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche du Caoutchouc ayant identifié un besoin récurrent de qualification non couvert par les formations diplômantes au sein de l'éducation nationale et les formations certifiantes au sein de la branche professionnelle.

Toute demande de création d'un CQP, de mise en œuvre d'un CQP existant, de révision d'un CQP existant ou de suppression d'un CQP existant est adressée à la CPNEFP. La demande est motivée.

La CPNEFP statue sur l'opportunité de créer ou de mettre en œuvre un CQP au vu des formations certifiantes déjà existantes au RNCP (Registre National des Certifications Professionnelles) géré par France Compétences. La création ou la mise en œuvre d'un CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.

Dès la création d'un CQP, une fiche synthétique est élaborée et annexée au présent accord, sur le même modèle que celui existant et joint en annexe. Cette fiche peut être mise à jour, par la CPNEFP, en cours de mise en œuvre du CQP existant en cas de besoin ou lors de la révision du CQP existant.

Les CQP créés ou révisés, ainsi que les référentiels associés, sont transmis à France Compétences, en vue de leur enregistrement, au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et à la Caisse des dépôts et consignations.

En vue de satisfaire aux formalités administratives de dépôt des certifications auprès de France Compétences et de la Caisse des dépôts et consignations, ainsi que de leur enregistrement dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le Répertoire spécifique (RS), la CPNEFP délègue à elanova les droits et obligations associés. La CPNEFP du Caoutchouc assure le suivi de l'application de la présente disposition.

Chapitre Article 4 - COP/COP

Article 4.1- Présentation du COP

Le CQP s'appuie sur :

un référentiel d'activités permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires ;

et sur un référentiel de certification, qui définit le niveau de qualification selon la nomenclature européenne des niveaux de diplômes, les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Le référentiel d'activités et le référentiel de certification sont complétés d'un ou de plusieurs référentiels de formation prenant en considération d'une part, la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours professionnels.

Les référentiels de compétences des CQP de la Branche du Caoutchouc sont organisés sur la base de blocs de compétences pour lesquels sont définis les modalités d'évaluation et les critères d'évaluation.

L'évaluation des compétences du candidat s'effectue bloc par bloc. Les blocs de compétences peuvent être obtenus indépendamment les uns des autres.

Chaque CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) selon les modalités déterminées par France Compétences. L'enregistrement du CQP entraîne l'attribution, par France Compétences, pour chaque bloc de compétences du CQP, d'un numéro d'enregistrement propre.

Les référentiels des CQP créés sont tenus à jour par la CPNEFP.

Article 4.2- Présentation du COP

Le CQPI est un CQP qui valide des capacités et des compétences professionnelles transverses qui sont reconnues par plusieurs branches professionnelles.

Le détenteur d'un CQPI est réputé maîtriser, pour la qualification visée, les capacités communes à toutes les branches concernées. Il détient par ailleurs des capacités spécifiques à la branche professionnelle dans laquelle il a acquis ce CQPI (ces capacités particulières seront le plus souvent liées à une technicité particulière de la branche et à son environnement).

Le CQPI est une reconnaissance inter-branche de capacités ou compétences communes et transversales et constituant le tronc commun des qualifications visant le même objet dans plusieurs branches.

Bien que les métiers du caoutchouc nécessitent la maîtrise de compétences et de savoirs spécifiques aux entreprises de la Branche, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conviennent que dès lors que les qualifications concernées recouvrent des activités professionnelles proches ou identiques à d'autres Branches et que les compétences nécessaires à la conduite de ces activités constituent un ensemble homogène, la CPNEFP de la branche du Caoutchouc se prononcera sur la possibilité de délivrer le CQPI correspondant, et ce notamment pour les CQP «conducteur(s) d'équipement(s) industriel(s)» et CQP «animateur d'équipe».

Chapitre Article 5 - Démarche d'acquisition du COP par la voie du parcours formalisé

Article 5.1- Demande de candidature

La demande de candidature peut être formulée par le salarié ou par l'employeur.

La validation de la demande de candidature nécessite l'accord du salarié et de l'employeur.

Lorsque la demande émane de l'employeur, le refus du salarié ne peut faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire ou de licenciement pour motif disciplinaire.

Tout refus de l'employeur doit être dûment motivé par écrit.

Toute demande de candidature d'un CQP, une fois acceptée par le salarié et l'employeur, est formulée au moyen d'un dossier prévu à cet effet et déposé, dans les meilleurs délais, par l'employeur auprès du secrétariat de la Branche du Caoutchouc.

Article 5.2- Parcours du candidat

Le candidat suit le parcours suivant :

- Repérage préalable des compétences du référentiel maîtrisées par le candidat : afin de repérer les compétences du candidat par rapport au référentiel de qualification du CQP envisagé, il est indispensable d'analyser et d'évaluer les acquis de l'expérience d'un candidat. Cette démarche permet de confirmer le candidat dans le parcours de ce CQP ou de le réorienter, avec son accord, vers un autre CQP.

Ce repérage des compétences se fait sur la base d'un entretien en présentiel et durant le temps de travail du salarié concerné, dans le cadre du guide prévu à cet effet.

Si le candidat ne possède pas certaines compétences constitutives du CQP, il suit un parcours de formation individualisé, sur le temps de travail, afin d'acquérir les compétences requises.

- Création d'un parcours de développement des compétences individualisé sur la base du référentiel de formation du CQP ;
- Formation en entreprise ou formation en inter-entreprises ;
- Évaluation des compétences en entreprise, en situation réelle de travail par des évaluateurs externes à l'entreprise ou des évaluateurs internes à l'entreprise mais externes au service de production auquel appartient le candidat ;
- Validation des compétences par le jury paritaire et délivrance du CQP : le candidat peut présenter son dossier devant le jury paritaire pour validation d'un ou plusieurs blocs de compétences acquis ou une fois tous les blocs de compétences acquis, conformément aux modalités visées à l'article 5.5.2.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, évaluateur, jury paritaire.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Article 5.3- Organisation de la formation et de l'évaluation

Article 5.3.1- Qualité des formateurs et des évaluateurs

Les formateurs et les évaluateurs doivent avoir une connaissance approfondie de la Branche du Caoutchouc, du métier visé par le CQP et de ses modalités d'exécution. Ils doivent être :

- des professionnels en activité dans une entreprise de la Branche du Caoutchouc depuis 2 années ;
- ou des professionnels ayant cessé leurs fonctions dans une entreprise de la branche du caoutchouc depuis moins de 2 ans et ayant, au moment de leur départ de l'entreprise, une ancienneté de plus de 10 ans dans une ou plusieurs entreprises de la Branche du Caoutchouc.

Article 5.3.2- Habilitation de l'organisme de formation et des évaluateurs

A. Habilitation de l'organisme de formation

Tout organisme de formation doit être habilité expressément par la CPNEFP à délivrer cette formation.

La CPNEFP établit un cahier des charges de l'habilitation et des conditions de renouvellement de l'organisme de formation. Cette habilitation est attribuée à l'organisme de formation pour une durée de 5 ans par décision de la CPNEFP.

B. Formation et habilitation des évaluateurs

Toute personne souhaitant devenir évaluateur de la Branche du Caoutchouc dans le cadre des CQP doit être habilitée suivant la procédure suivante :

- constitution d'un dossier à envoyer à la CPNEFP (comprenant son CV, ou tout document permettant de vérifier que l'évaluateur a la connaissance du métier visé par le CQP) ;
- réalisation d'une formation définie et dispensée par la Branche du Caoutchouc : cette formation s'effectue sur un jour et demi accolés (correspondant à 10 heures de formation) et comprenant :

 m une formation théorique sur le dispositif CQP (principe, méthodes d'évaluation des compétences, outils, etc.) ;

 m une formation pratique sur la mise en œuvre de l'évaluation, la formation de bilan et de retour d'expérience sur la pratique des entretiens d'évaluation des compétences.

À l'issue de cette formation, la CPNEFP valide ou invalide l'octroi de l'habilitation de l'évaluateur de branche.

Pour conserver le bénéfice de l'habilitation, l'évaluateur doit constituer un dossier de reconduction de cette habilitation tous les 5 ans précédé d'une formation de recyclage d'une demi-journée (correspondant à 3 heures de formation). Ce dossier est transmis au secrétariat de la branche de la CPNEFP. À l'issue de la formation de recyclage, la CPNEFP valide ou invalide la reconduction de l'habilitation.

En cas de dysfonctionnements avérés, l'habilitation de l'évaluateur peut être retirée par décision de la CPNEFP.

Article 5.3.3- Formation en entreprise par un formateur externe ou par un formateur interne à l'entreprise

Le candidat reçoit une formation et une mise en pratique en entreprise si dans la phase de repérage préalable des compétences, toutes les compétences ne sont pas maîtrisées.

Cette formation peut être mise en œuvre par un formateur externe ou un formateur interne à l'entreprise.

Article 5.3.4- Évaluation en entreprise par un évaluateur externe ou par un évaluateur interne à l'entreprise mais extérieur au service

Le candidat est évalué en situation réelle de travail, en entreprise en présence de son responsable hiérarchique ou de son représentant, selon le livret d'évaluation prévu par la CPNEFP.

Cette évaluation peut être mise en œuvre par un évaluateur externe à l'entreprise ou par un évaluateur interne mais extérieur au service auquel appartient le salarié.

L'évaluateur externe peut intervenir également dans la phase de repérage des acquis si l'entreprise le souhaite. Pour assurer une totale neutralité de l'évaluation du candidat, un évaluateur intervenu soit dans la phase de repérage des acquis, soit dans la phase de formation du salarié en entreprise, ne peut pas réaliser l'évaluation pour ce même candidat.

Dans le cas où l'évaluateur ne délivre qu'une partie des blocs de compétences au candidat, ce dernier peut suivre une formation spécifique sur les blocs de compétences manquants ou compléter son expérience professionnelle en entreprise.

Le candidat garde le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées conformément aux dispositions réglementaires afin de lui permettre d'acquérir les compétences manquantes. Le candidat peut être réévalué sur les seuls blocs manquants sans avoir à repasser la phase de repérage des compétences.

Le temps consacré à l'évaluation s'effectuera sur le temps de travail.

Article 5.4- Recours du candidat contre la décision de l'évaluateur

Tout candidat peut former un recours auprès du jury paritaire contre la décision de l'évaluateur.

Pour être valable, ce recours, qui doit être dûment motivé, doit être formulé dans le délai de deux mois suivant l'évaluation, par lettre recommandée avec AR envoyée au secrétariat de la Branche du Caoutchouc.

Le jury ne pourra pas se prononcer sur la délivrance du CQP avant l'expiration de ce délai.

Le jury examine le recours suivant les modalités prévues dans le «guide jury» disponible auprès de la CPNEFP.

Cette décision du jury paritaire est souveraine et n'est susceptible daucun recours devant la CPNEFP.

Article 5.5- Évaluation finale par un jury paritaire

Article 5.5.1- Composition du jury

Le jury paritaire est composé comme suit :

— chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche du Caoutchouc dispose d'un siège et d'une voix dans la Branche ;

— les organisations professionnelles représentatives des employeurs disposent d'un nombre de sièges et de voix égal à celui de l'ensemble des représentants des organisations syndicales de salariés.

Le jury se réunit à l'initiative de la CPNEFP. Chaque année civile, la Présidence et la Vice-Présidence du jury sont assurées alternativement par la délégation patronale et la délégation des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche du Caoutchouc.

Le Vice-Président appartient nécessairement à la délégation à laquelle n'appartient pas le Président.

Article 5.5.2- Rôle du jury

Ce jury est chargé de :

statuer sur l'obtention de certains blocs de compétences en cas de validation partielle du CQP ou sur l'obtention du CQP en cas de validation de tous les blocs de compétences par le candidat ;

régler les litiges pouvant survenir dans le cadre de la validation (recours motivé du candidat contre l'avis de l'évaluateur).

Pour que le CQP soit obtenu, la totalité des blocs des compétences doit être validée. Après obtention du CQP, le candidat reçoit le Certificat d'obtention du CQP.

Si certaines compétences sont communes à plusieurs CQP et si le candidat souhaite acquérir un autre CQP, il doit obtenir les blocs de compétences manquants.

Article 5.5.3- Délibération du jury

La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité absolue des membres présents ou représentés du jury paritaire.

En cas de refus de délivrance du CQP, les membres du jury doivent motiver par écrit leur décision de refus et l'adresser par tout moyen au secrétariat de la Branche du Caoutchouc. Le secrétariat de la Branche du Caoutchouc transmet sans délai la décision de refus au candidat, à l'entreprise et aux membres de la CPNEFP.

Le CQP est délivré à la condition que toutes les compétences professionnelles aient été acquises. Toutefois, lorsque le candidat n'a validé que certaines des compétences professionnelles requises par le référentiel d'évaluation, le Président du jury de délibération atteste, par écrit au candidat, des compétences professionnelles, et le cas échéant, des blocs de compétences qui ont été validés.

Article 5.5.4- Recours des candidats contre la décision du jury

Le jury paritaire prend ses décisions souverainement. Ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours par un candidat devant la CPNEFP.

Article 5.5.5- Gestion de la présence d'un salarié au jury

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience se voit accorder par son employeur une autorisation d'absence et n'a aucune diminution de sa rémunération pour sa participation à ce jury.

Chapitre Article 6 - Démarche d'acquisition du COP par la voie de la Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Cette démarche consiste à reconnaître les compétences acquises par l'expérience professionnelle d'un candidat et correspondant à une ou plusieurs unités de compétences constitutives d'un CQP. Le candidat peut se voir reconnaître un CQP sans avoir à suivre le parcours de formation préparant au CQP. L'obtention du CQP par la VAE peut être demandée par toute personne disposant d'une expérience professionnelle conformément aux dispositions réglementaires et en rapport avec l'objet du CQP.

Le parcours du candidat au CQP par la voie de la VAE est le suivant :

Présentation d'un dossier de demande de recevabilité de VAE établissant l'expérience requise du candidat en durée et en nature ;

Examen par la CPNEFP de la recevabilité de la demande de démarche de VAE ;

Établissement par le candidat d'un dossier VAE ;

Entretien avec un évaluateur habilité ;

Validation du dossier par le jury paritaire : le jury délivre ou non le CQP.

En cas de validation partielle des blocs de compétences par le candidat, celui-ci gardera le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées, conformément aux dispositions réglementaires. Il sera réévalué sur les seuls blocs de compétences manquants afin d'obtenir le CQP visé.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à disposition des acteurs du CQP : candidat, évaluateur, jury paritaire, organisme de formation.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Chapitre Article 7 - Positionnement des CQP dans la grille de classification de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc

Le positionnement des CQP dans la grille de classification de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc est fixé, pour chaque CQP de la Branche du Caoutchouc existant au jour de la signature du présent accord, dans la fiche synthétique figurant en annexe du présent accord.

Pour les CQP créés postérieurement à la signature du présent accord, leur positionnement dans la grille de classification de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc est fixé, par décision de la CPNEFP de la Branche du Caoutchouc, et figure dans sa fiche analytique annexée au procès-verbal de la réunion de la CPNEFP.

Sans remise en cause des principes de la classification, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche du Caoutchouc rappellent de la nécessité de procéder à un examen du positionnement de l'emploi occupé par un salarié, au regard de la grille des classifications, lorsque cet emploi évolue à la demande de l'employeur avec la mise en œuvre de nouvelles compétences requises dans l'emploi et acquises lors de l'obtention du CQP requis pour l'emploi.

Aussi, lorsque le titulaire du CQP est déjà positionné à un coefficient de la grille de classification de la Convention

Collective Nationale du Caoutchouc égal ou supérieur au coefficient de positionnement du CQP dans ladite grille, l'employeur reçoit, dans les 30 jours suivant l'obtention du CQP, le salarié afin d'étudier les possibilités d'un nouveau positionnement de son poste dans le respect des principes de la classification.

Chapitre Article 8 - Financement des COP

Les frais engagés pour financer les parcours des candidats salariés dans une entreprise de la Branche du Caoutchouc sont pris en charge par l'employeur. L'employeur peut faire une demande de prise en charge auprès de l'OPCO de la Branche, selon les critères de prise en charge fixés par la CPNEFP, dans les cas suivants :

- Plan de développement des compétences ;
- Contrat de professionnalisation ;
- PROA ;
- CPF sous réserve de l'accord du salarié ;
- VAE

Ces frais couvrent l'inscription, l'accompagnement des candidats et l'évaluation de leurs compétences, certains frais liés à l'organisation des jurys, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Chapitre Article 9 - Durée et renouvellement/ suppression des COP

Chaque CQP est créé ou mis en œuvre pour une durée indéterminée. La CPNEFP peut décider de :

- Réviser le CQP ;
- Supprimer le CQP, après une étude d'opportunité, auquel cas les parcours de formation en cours restent éligibles à la délivrance du CQP.

Chapitre Article 10 - Bilan annuel

Chaque année, un bilan de la mise en œuvre des CQP de l'année précédente est présenté lors d'une réunion de la CPNEFP. Ce bilan porte notamment sur :

- Bilan quantitatif et qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours ;
- Bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- Bilan du coût financier des CQP ;
- Habilitation des organismes de formation et des évaluateurs.

Chapitre Article 11 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Mod. par Avenant n° 1, 2 oct. 2024, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 7 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ELANOVA ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC Chimie ;

FCE CFDT.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Chapitre 3 Formalités de dépôt et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

En même temps que son dépôt, il fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il pourra être modifié ou révisé, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, à la demande d'une des organisations représentatives contractantes. Dans ce cas un texte ou de nouvelles propositions devront accompagner la demande et être examinés dans un délai maximal d'un an.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément à l'article L. 2261-12 du code du travail et dans

Annexe 1

Fiche synthétique CQP Opérateur de fabrication caoutchouc

I- Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1- Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

Opérateur(trice) de fabrication caoutchouc

2- Description de la qualification

L'opérateur(rice) de fabrication caoutchouc réalise une ou plusieurs opérations diverses de fabrication (mélange, enduction, calandrage, vulcanisation, moulage, injection, extrusion) d'assemblage, de finition et/ou de conditionnement de pièces caoutchouc, manuellement ou sur machines.

Dans le cadre d'un mode opératoire précis, à partir des gammes de travail définies et en appliquant les instructions, dans le respect des consignes de fabrication, de qualité, de sécurité et de protection de l'environnement.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- Préparation et démarrage des installations, machines, accessoires et postes de travail
- Poursuite d'une production, à la prise de poste, selon les indications du dossier de production et/ou des consignes orales ou écrites,
- Mise en production (lancement ou poursuite de production) selon les indications du manuel de poste et du dossier machine afin de garantir le bon fonctionnement des machines et la sécurité du personnel
- Conduite du système de production en mode normal, selon les instructions, du dossier machine, du manuel de poste et/ou des consignes orales ou écrites afin d'assurer le bon déroulement et la sécurité de la production,
- Mise en œuvre des procédures appropriées en mode dégradé selon les instructions, afin d'assurer la poursuite de la production dans les meilleures conditions de fonctionnement et de sécurité
- Mise en œuvre de la procédure marche /arrêt et redémarrage selon les indications du manuel de poste et du dossier machine afin de garantir le bon fonctionnement des machines et la sécurité du personnel,
- Entretien et maintenance des équipements en mettant en application les procédures d'entretien afin d'identifier les éventuels dysfonctionnements et anomalies de l'installation (il s'agit d'interventions ne nécessitant pas de qualification particulière)
- Enregistrer et transmettre les informations liées à la production en utilisant les supports prévus afin d'assurer le suivi de la production et la sécurité des équipements.

II- Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc

Le CQP Opérateur de fabrication caoutchouc est positionné comme suit Niveau II, échelon 23, coefficient 180.

Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Annexe 2

Fiche synthétique CQP Conducteur d'équipement(s) industriel(s)

I- Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1- Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

Conducteur(trice) d'équipement(s) industriel(s)

2- Description de la qualification

Le Conducteur(trice) d'équipement(s) industriel(s) conduit une installation en tout ou partie, une ou plusieurs machines intégrées ou non dans une ligne de production dans le cadre d'un processus automatisé en mettant en œuvre des moyens techniques diversifiés, et en procédant aux réglages des équipements, dans le cadre des règles QHSE.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- préparation des installations, machines et accessoires en vérifiant et dimensionnant les matières premières et les équipements nécessaires afin d'assurer la bonne exécution du programme de travail et la sécurité des équipes,
- Poursuite d'une production, à la prise de poste, selon les indications du dossier de production et/ou des consignes

orales ou écrites,

- Réglage Paramétrage des équipements et mise en production (lancement ou changement de production) selon les indications du document de réglage, du dossier machine et du manuel de poste,
- Pilotage de la ligne de production en mode normal, selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste et/ou des consignes orales ou écrites afin d'assurer le bon déroulement et la sécurité de la production,
- Pilotage du système de production en mode dégradé selon les instructions et procédures définies par les méthodes et/ou le constructeur afin d'assurer la poursuite de la production dans les meilleures conditions de fonctionnement et de sécurité
- Mise en œuvre de la procédure marche /arrêt et redémarrage selon les indications du manuel de poste et du dossier machine,
- Entretien surveillance et contrôle des systèmes et matériels conduits, (opérations ne nécessitant pas d'habilitation ou de connaissances techniques particulières)
- Enregistrement et transmission des informations liées à la conduite et à la gestion de la production en utilisant les supports prévus afin d'assurer le suivi de la production et la sécurité des équipements.

II- Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc

Le CQP Conducteur d'équipement (s) industriel (s) est positionné comme suit : Niveau III, échelon 31, coefficient 215.

Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Annexe 3

Fiche synthétique CQP Animateur d'équipe

I- Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1- Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

Animateur d'équipe

2- Description de la qualification

L'animateur d'équipe pilote au quotidien la production d'un atelier/ d'une unité de fabrication de produits caoutchouc en résolvant les problèmes courants, dans le cadre d'un planning défini et des règles, standards et exigences QHSE.

Il recherche et met en place, grâce au suivi et à l'analyse d'indicateurs, des actions de progrès en favorisant une communication adaptée ascendante et descendante.

Il supervise la mise en œuvre des moyens techniques et humains en animant et gérant une équipe. Il développe et fait progresser les personnes, renforce la cohésion et la motivation de(s) l'équipe(s).

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- Organisation de l'activité du secteur à partir du programme de production et des objectifs fixés et suivi de son déroulement
- Organisation de l'activité des collaborateurs de l'équipe au quotidien
- Organisation, préparation et conduite de réunions d'équipe afin de transmettre des informations, de conduire des actions d'amélioration notamment dans le cadre de démarches qualité - sécurité - environnement
- Préparation et conduite d'entretiens individuels avec les membres de son équipe
- Transmission d'informations sur l'activité de production à l'ensemble des interlocuteurs concernés

II- Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc

Le CQP Animateur d'équipe est positionné en fonction du nombre de personnes encadrées, à savoir :

Animateur d'équipe encadrant jusqu'à 20 salariés : Niveau IV, échelon 42, coefficient 270

Animateur d'équipe encadrant plus de 20 salariés : Niveau IV, échelon 43, coefficient 285

Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A)

Accord du 21 avril 2021

[Étendu par arr. 2 août 2021, JO 6 août, applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCAPLAST ;

SNCP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UCAPLAST ;

SNCP.

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instituant le dispositif de la reconversion ou de la promotion par alternance (dite Pro-A), en lieu et place de la période de professionnalisation, le présent accord fixe le cadre de la mise en œuvre de la Pro-A dans la branche du Caoutchouc.

Les Industries du caoutchouc font face à de fortes mutations technologiques et sociétales, notamment du fait du développement du numérique dans les processus de fabrication, faisant évoluer en profondeur les métiers et les besoins en compétences.

Le présent accord a pour finalité d'accompagner les entreprises et les salariés exposés aux mutations technologiques et de répondre aux enjeux de maintien et de développement des compétences.

Par cet accord, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche du caoutchouc souhaitent répondre à ces défis d'évolution des besoins de compétences et réaffirmer que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche.

La volonté des organisations syndicales de salariés et d'employeurs est donc de permettre aux entreprises de la branche d'anticiper les mutations de l'activité et les risques d'obsolescence des compétences.

Le dispositif Pro-A constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion et d'évolution sociale ou professionnelle.

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la Pro-A définie aux articles L. 6324-1 et suivant du Code du Travail par les entreprises de la branche du Caoutchouc au bénéfice de leurs salariés.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du caoutchouc et n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1

Objet de la reconversion et de la promotion par l'alternance

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro A) a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

L'objectif visé par cet accord est de permettre l'acquisition d'une qualification par des salariés dont la qualification professionnelle est insuffisante, ou souhaitant obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise.

Au regard des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences, la Pro-A permet aux salariés de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

La Pro-A associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques avec l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 2

Salariés concernés

La Pro A est accessible aux salariés en contrat à durée indéterminée, aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-9 du code du travail (contrat unique d'insertion), notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du tra-

vail, ainsi qu'aux salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail. Les salariés éligibles à la Pro A sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et correspondant au grade de la licence. *La reconversion ou la promotion par l'alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance (Phrase exclue de l'extension par arr. 2 août 2021, JO 6 août).*

Article 3

Certifications éligibles à la Pro A au regard des critères de forte mutation de l'activité et des risques d'obsolescence des compétences

L'industrie du Caoutchouc, tant le secteur du pneumatique que celui des pièces techniques en caoutchouc, est confrontée depuis plusieurs années déjà à de fortes mutations de l'activité et à l'obsolescence de certaines compétences de ses salariés. Avec les évolutions et les ruptures technologiques, sociétales et environnementales en cours, les mutations de l'industrie de Caoutchouc, et les risques d'obsolescence des compétences qui en découlent, vont s'accélérer dans les années à venir.

Dans les années qui viennent, l'industrie du Caoutchouc devra faire face à quatre grands enjeux : les mutations technologiques et numériques, les enjeux démographiques de la branche, les mutations organisationnelles et les défis environnementaux.

- Les mutations technologiques et numériques, qui dessinent l'usine de demain, nécessitent que les entreprises industrielles du Caoutchouc s'engagent dans une évolution des emplois, des métiers et des compétences. À titre non exhaustif, ces mutations technologiques et numériques résultent :
 - de la transformation des process et des procédés de fabrication et d'industrialisation : apparition de nouveaux moyens de production (fabrication additive...) ; développement des nanotechnologies, de la robotique, de la cobotique ;
 - de la croissance accélérée de «nouveaux matériaux» (caoutchoucs «biosourcés» ; thermoplastique élastomères ; silicones...) et de la nécessité d'en développer de nouveaux, notamment dans le secteur des transports, en lien, par exemple, avec l'enjeu de l'allègement des pièces dans le secteur des transports (recherche de nouvelles formulations) ;
 - des développements autour du caoutchouc dit «intelligent» («smart rubber») : pièces en caoutchouc incorporant des capteurs électroniques ; vêtements connectés à mémoire de forme ; objets connectés au sein des véhicules ;
 - dans le secteur des transports, et plus spécialement dans celui de l'automobile, du passage du moteur thermique à la motorisation électrique : liaison au sol (pneumatique), transmission des fluides, systèmes antivibratoires ; véhicule hydrogène ; piles à combustible ; recyclage des batteries ; étanchéité des joints et batterie... ; notion d'autonomie des véhicules.
- Les enjeux démographiques de l'industrie du Caoutchouc supposent un pilotage accru de la pyramide des âges des salariés, et ce afin d'assurer un maintien de l'employabilité notamment par le biais de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (cf. : rapports annuels de la branche du caoutchouc).
- Les mutations organisationnelles, quant à elles, supposent de développer l'employabilité et de sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs. Elles nécessitent d'adapter les schémas organisationnels du travail aux nouvelles formes de production. Elles engendrent également un changement des modes managériaux dont le management intermédiaire (l'analyse des données en temps réel faisant évoluer les missions des encadrants) ; l'évolution de l'organisation industrielle
- Enfin, les enjeux environnementaux et les évolutions réglementaires européennes, dans le cadre du développement durable de l'industrie du Caoutchouc, constituent un axe important de recherche et développement de produits nouveaux (caoutchoucs «biosourcés», caoutchoucs allégés...) faisant appel à des technologies innovantes et des cahiers des charges techniques et spécifiques nécessitant une adaptation rapide des compétences.

Depuis le règlement REACH, l'industrie du caoutchouc a acquis énormément de connaissances autour de la dangerosité des substances et de la gestion du risque. Ce cadre européen, permettant d'assurer une meilleure sécurité aux consommateurs, engendre une évolution des règlements et directives des matériaux, et spécialement du caoutchouc en contact avec les denrées alimentaires et l'eau potable ainsi que les pièces en caoutchouc à usage pharmaceutique et médical, nécessitant une adaptation des emplois, des métiers et des compétences.

L'économie circulaire, qui est également un axe important des projets de recherche et de développement de l'industrie du caoutchouc, nécessite de poursuivre les efforts dans le domaine du réemploi, du recyclage et de la gestion des déchets. Le programme Bioproof (conduit par le LRCCP entre 2013 et 2018) a permis d'évaluer près d'une centaine de matières premières bio-sourcés ou recyclés et d'apprécier ainsi leurs intérêts et leurs limites. Ces efforts nécessitent d'être poursuivis.

De plus, le passage du moteur thermique aux nouvelles formes de motorisation et les questions de mobilité susposent également de transformer les emplois et les métiers des entreprises du caoutchouc.

Tous ces enjeux et défis ont déjà, et en auront dans les années à venir, des conséquences sur les emplois, les métiers et les compétences des salariés de l'industrie du Caoutchouc. Trois grandes catégories de métiers et emplois seront impactés :

- les métiers en mutation, dont les compétences requises vont fortement évoluer dans les années à venir, qui peuvent nécessiter de nouvelles certifications et pour lesquels les évolutions substantielles du référentiel de compétences peuvent présenter un risque de perte d'emploi ou d'obsolescence des compétences ;
- les métiers en développement ou émergents, pour lesquels des besoins de recrutement vont apparaître à court et moyen terme ;
- les métiers en tension, en particulier lorsque les difficultés de recrutement résultent de l'obsolescence des compétences.

Afin de définir les métiers liés à des fortes mutations de l'activité et au risque d'obsolescence des compétences, les partenaires sociaux s'appuient sur les travaux menés par la branche du Caoutchouc depuis plusieurs années, à savoir notamment :

- les études prospectives réalisées en 2012 et en 2018 portant sur l'identification et la description des emploi-repères de la branche du Caoutchouc ;
- les rapports annuels de la branche du Caoutchouc, qui montrent l'évolution de la pyramide des âges des salariés des entreprises du Caoutchouc.

Dans le cadre de ces enjeux et défis, une étude pour la profession a été lancée en 2020 par le Laboratoire de Recherche et de Contrôle du Caoutchouc et des Plastiques (LRCCP) sur les impacts technico-économiques de la montée en puissance des motorisations électriques sur la demande de pièces et de matériaux caoutchouc. Cette étude alimentera les travaux de la CPNE du Caoutchouc afin d'adapter les besoins en compétences des métiers et emplois de demain.

La branche du Caoutchouc est également une des trois branches signataires de l'EDEC Automobile du 12 avril 2019 dont la finalité est d'accompagner la filière automobile et le véhicule industriel afin de répondre aux enjeux de maintien et de développement des compétences des entreprises et des salariés qui la composent.

Enfin, la branche du Caoutchouc est signataire de l'EDEC Numérique dont la finalité est de permettre d'anticiper et conduire les changements numériques afin de saisir les potentialités qu'ils recèlent, être capable d'en initier, prévoir leurs éventuels risques afin de maintenir une performance économique.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, et dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, la Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

La Pro-A offre ainsi l'opportunité aux salariés de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

La Pro-A permet donc aux salariés de viser une certification correspondant à un niveau de qualification supérieure ou équivalent à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande.

Conformément aux dispositions légales, seuls sont éligibles à la Pro-A les qualifications professionnelles reconnues par :

- un diplôme à titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certificats professionnels (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ;
- un certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI).

À titre non-exhaustif, les signataires conviennent que, en complément du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du Code du travail, sont éligibles à la Pro-A dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle, les certifications professionnelles préparant à un des métiers identifiés en annexe au présent accord.

Les parties signataires rappellent également que la reconversion ou promotion par alternance peut également permettre aux salariés :

- D'acquérir le socle de connaissances et de compétence professionnelles (certificat CléA) ;
- D'acquérir le socle de connaissances et de compétence relatif aux usages du numérique (certificat CléA numérique) ;
- De valider les acquis de l'expérience en vue de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Chaque année, la CPNEFP peut être amenée à ajouter des certifications professionnelles à la liste annexée au pré-

sent accord.

Les parties souhaitent souligner le fait que ces certifications doivent permettre de faire face aux mutations de l'activité et aux risques liés à l'obsolescence des compétences. Elles répondent aux problématiques que la branche du caoutchouc connaît sur les métiers en tension et coeur de métiers, et ce afin de faire face à la transformation de certains métiers. Sont également visés les métiers techniques impactés par de fortes mutations technologiques.

Article 4 **Mise en œuvre de la Pro-A**

Conformément aux dispositions légales, les actions de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Les parties signataires rappellent, que le refus du salarié ne peut faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire ou de licenciement.

La Pro-A répond par nature autant aux besoins en compétences de l'entreprise qu'à la nécessité pour le salarié d'évoluer professionnellement.

Il est rappelé que les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et peuvent être déterminés en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétence. Ces parcours de formation peuvent également être confortés en s'appuyant sur le conseil en évolution professionnelles (CEP).

La mobilisation du dispositif de la Pro A figure parmi les sujets à aborder avec le salarié lors de l'entretien professionnel.

Article 5 **Accidents du travail et de maladies professionnelles**

Pendant la durée des actions de formation de la Pro A, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 6 **Conséquences sur le contrat de travail**

Le contrat de travail du salarié concerné devra faire l'objet d'un avenant précisant la durée ; l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance ; ainsi que le poste visé par la Pro-A.

De plus, cet avenant devra être déposé auprès de l'autorité administrative.

Conformément à l'article L. 6324-8 du code du travail, lorsque les actions mises en œuvre dans le cadre de la Pro-A sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié, comme s'il avait continué à travailler.

En cas de rémunération variable, la rémunération du salarié est calculée sur la base de la moyenne de la rémunération que le salarié aurait perçue sur la base de la rémunération variable de l'année écoulée, à l'exclusion des périodes d'activité partielle.

Article 7 **Tutorat**

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro A.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la reconversion ou de la promotion par l'alternance visée.

Le tuteur devra notamment guider le salarié, organiser son activité, veiller au respect de son emploi du temps et contribuer à son acquisition de savoir-faire professionnel.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues pour remplir la mission de tuteur, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de la Pro A.

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Conformément aux dispositions conventionnelles (article 4 de l'accord du 25 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et à l'apprentissage) et légales, le tuteur sera choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de leurs compétences et de leur expérience professionnelle, afin que celles-ci soient en rapport avec l'objectif poursuivi.

La pratique du tutorat par des salariés âgés de 50 ans et plus doit être privilégiée, dès lors que cette mission est confiée à des salariés volontaires et pouvant se prévaloir d'une expérience et d'un savoir-faire reconnus conformé-

ment aux dispositions réglementaires en vigueur.

L'employeur s'engage à ce que ces salariés, qui continueront d'exercer leurs emplois, disposent, dans le cadre d'une organisation adaptée, du temps nécessaire pour assurer leur fonction tutorale. Afin de leur permettre d'exercer au mieux leurs missions, les tuteurs bénéficieront d'une préparation ou d'une formation spécifique.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à valoriser et reconnaître les fonctions du tuteur exercées par les salariés, notamment en identifiant les compétences mobilisées dans l'exercice de cette mission et en favorisant leur mise en œuvre dans leur emploi. Cette mission sera prise en compte lors de l'entretien professionnel du salarié, notamment pour identifier ses besoins en formation.

La fonction tutorale pour la Pro A s'exerce dans le cadre des dispositions de la Charte paritaire du 5 avril 2017 relative à l'exercice de la fonction tutorale (EFT) en matière de contrat de professionnalisation dans les Industries du Caoutchouc.

Article 8 **Durée de la formation**

Conformément aux dispositions légales, la Pro-A a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 2 août 2021, JO 6 août*) Elle peut être allongée à 24 mois lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail.

De plus, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 et 25 % avec un plancher de 150 heures minimum.

Article 9 **Prise en charge**

En application des dispositions légales et réglementaires, la demande de prise en charge d'une Pro-A doit être envoyée à l'OPCO dont dépend l'employeur. L'OPCO décide ensuite de prendre en charge l'action de formation réalisée dans le cadre de la Pro-A.

La rémunération du salarié en reconversion ou en promotion par alternance est prise en charge par l'OPCO 2I dans la limite du coût horaire du SMIC.

L'OPCO prend en charge les frais pédagogiques et annexes (transport et hébergement) suivant le niveau de prise en charge déterminé par la branche (renvoi à la CPNE).

Article 10 **Suivi de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'un bilan par la CPNE à l'issue d'un délai de trois ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations seraient rendues nécessaires.

Article 11 **Modalités d'entrée en vigueur et de dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

En même temps que son dépôt, il fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales. Il entrera en vigueur à compter de son extension.

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail.

Il pourra être modifié ou révisé, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, à la demande d'une des organisations représentatives contractantes. Dans ce cas un texte ou de nouvelles propositions devront accompagner la demande et être examinés dans un délai maximal d'un an.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément à l'article L. 2261-12 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'article 7 des clauses communes de la Convention collective nationale du Caoutchouc.

Annexe : Liste des certifications professionnelles éligibles à la pro-A préparant aux métiers identifiés dans la branche du caoutchouc

	Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP / CQPI	Titres et diplômes	N° RNCP
Concevoir / Rechercher	Encadrement développement matériaux : - Directeur R&D - Responsable R&D - Responsable laboratoire - Chef du bureau d'études		Diplôme d'ingénieur Chimie Matériaux	29158 / 13843 / 18253
			Manager de projets techniques du caoutchouc (bac +5)	34688
			Master et Master Pro Génie industriel, ou toute autre spécialisation industrielle liée	34113
			Diplôme d'ingénieur généraliste, Génie industriel, Mécanique	4622 / 17041 / 22048 / 17538 / 23862 / 4268 / 4129 / 14043 / 14472 / 14468 / 26108 / 14888 / 18116 / 4129 / 18290 / 18291 / 18916 / 16153 / 34871 / 17893 / 25702 / 4361 / 4362 / 25699
	Ingénieur développeur de produits nouveaux : - Ingénieur R&D - Chargé d'affaires pièces techniques - Formulateur - Ingénieur caractérisation		Diplôme d'ingénieur Chimie Matériaux	29158 / 13843 / 18253
			Manager de projets techniques du caoutchouc (bac +5)	34688
			Master et Master Pro Génie industriel, ou toute autre spécialisation industrielle liée	34113
			Diplôme d'ingénieur généraliste, Génie industriel, Mécanique	4622 / 17041 / 22048 / 17538 / 23862 / 4268 / 4129 / 14043 / 14472 / 14468 / 26108 / 14888 / 18116 / 4129 / 18290 / 18291 / 18916 / 16153 / 34871 / 17893 / 25702 / 4361 / 4362 / 25699
	Technicien développeur de produits nouveaux : - Technicien élastomères - Technicien R&D - Technicien chimiste - Intégrateur en robotique (impression en 3D)		Charge de projets techniques du caoutchouc (bac +3)	24843
			licence Pro	22871 (exclu de l'extension par arr. 2 août 2021, JO 6 août) / 23650
			DUT / BTS matériaux, chimie et mécanique	20706 / 20623 / 2926 / 4379 / 2831 / 12808 / 1029 / 1044
	Chef de projet industriel		Diplôme d'ingénieur Chimie Matériaux	29158 / 13843 / 18253
			Manager de projets techniques du caoutchouc (bac +5)	34688
			Master et Master Pro Génie industriel, ou toute autre spécialisation industrielle liée	34113
			Diplôme d'ingénieur généraliste, Génie industriel, Mécanique	4622 / 17041 / 22048 / 17538 / 23862 / 4268 / 4129 / 14043 / 14472 / 14468 / 26108 / 14888 / 18116 / 4129 / 18290 / 18291 / 18916 / 16153 / 34871 / 17893 / 25702 / 4361 / 4362 / 25699

	Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP / CQPI	Titres et diplômes	N° RNCP
Préparer / Organiser	Ingénieur industrialisation de produits en caoutchouc : - Ingénieur développement - Ingénieur industrialisation - Ingénieur process		Diplôme d'ingénieur chimie matériaux	29158 / 13843 / 18253
			Manager projets techniques du caoutchouc	34688
			Master pro Génie industriel, Mécanique ou toute autre spécialisation industrielle liée	34113
			Diplôme d'ingénieur généraliste, Génie industriel, Mécanique ou toute autre spécialisation industrielle liée	4622 / 17041 / 22048 / 17538 / 23862 / 4268 / 4129 / 14043 / 14472 / 14468 / 26108 / 14888 / 18116 / 4129 / 18290 / 18291 / 18916 / 16153 / 34871 / 17893 / 25702 / 4361 / 4362 / 25699
	Technicien industrialisation de produits en caoutchouc : - Technicien méthodes - Technicien industrialisation		Chargé de projets techniques du caoutchouc (bac + 3)	24843
			licence Pro	30127 / 30132
			DUT / BTS matériaux, chimie et mécanique et notamment : Bac Pro Maintenance des équipements industriels	3632
			Bac Pro Pilotage de systèmes de production automatisée	14689
			Bac Pro ELEEC	427
			Bac techno STI Sciences et technologies industrielles spécialité Génie mécanique option productique Mécanique	
			BTS Contrôle industriel et régulation automatique	1044
			BTS Conception et réalisation des systèmes automatiques	12808
			BTS Conception des processus de réalisation de produits	34076
			BTS Assistance technique d'ingénieur	1029
Contrôler	Technicien - qualité / énergie - environnement : - Qualiticien - Superviseur qualité	CQPI «Technicien qualité» RNCP 34177	DUT hygiène, sécurité, environnement	2729
			Licence qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	30098 / 30111
	Contrôleur qualité : - Opérateur qualité - Agent de contrôle qualité	CQPI «Agent qualité» RNCP 31054	DUT hygiène, propreté, environnement	2729
			Licence qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	30098 / 30111

	Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP / CQPI	Titres et diplômes	N° RNCP
Gérer / Administrer	Responsable industriel (de production, de fabrication)		Manager de projets techniques du caoutchouc Diplôme d'ingénieur chimie matériaux Master Pro Génie industriel, Mécanique ou toute autre spécialisation industrielle liée Diplôme d'ingénieur généraliste, Génie industriel, Mécanique ou toute autre spécialisation industrielle liée	34688 29158 / 13843 / 18253 34113 4622 / 17041 / 22048 / 17538 / 23862 / 4268 / 4129 / 14043 / 14472 / 14468 / 26108 / 14888 / 18116 / 4129 / 18290 / 18291 / 18916 / 16153 / 34871 / 17893 / 25702 / 4361 / 4362 / 25699
	Supply chain : - responsable logistique - agent logistique - acheteur - approvisionnement - expéditeur - comptable	CQPI logistique RNCP 34989	Bac pro BTS DUT / BUT (Bachelor Universitaire de Technologie)	1120 12524 20643

	Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP / CQPI	Titres et diplômes	N° RNCP
Produire / Réaliser	Chef d'équipe de production : - Chef d'atelier - Agent de maîtrise - Chef d'équipe	CQPI «animateur d'équipe» RNCP 15847	Charge de projets techniques du caoutchouc	24843
			BP / CAP caoutchouc	1002 / 628
			BTS Assistance technique d'ingénieur	1029
			BTS Conception et réalisation des systèmes automatiques»	12808
			Bac pro Technicien d'usinage (avec quelques années d'expérience)	420
			Bac pro Pilote de ligne de production (avec quelques années d'expérience)	14689
	Animateur d'équipe de production : - Animateur d'équipe autonome - Responsable d'îlot - Superviseur	CQPI «animateur d'équipe» RNCP 15847	Charge de projets techniques du caoutchouc	24843
			BP / CAP caoutchouc	1002 / 628
			BTS Assistance technique d'ingénieur	1029
			BTS Conception et réalisation des systèmes automatiques	12808
			Bac pro Technicien d'usinage (avec quelques années d'expérience)	420
			Bac pro Pilote de ligne de production (avec quelques années d'expérience)	14689
	Conducteur d'équipement industriel à commande numérique : - Conducteur de machine à commandes numériques - Conducteur de ligne de production - Conducteur régleur	CQPI «conducteur d'équipements industriels» RNCP 15846	Diplômes d'ingénieurs et masters universitaires «généralistes» (management industriel) ou spécialisés dans les domaines techniques type gestion de production (avec de l'expérience)	34337 / 34032
			BP / CAP caoutchouc	1002 / 628
			Bac pro Pilote de ligne de production	14689
			Bac Pro plastiques et composites	7585
			BTS industrie et régulation automatique (après un Bac techno STI2D)	1044
	Conducteur d'équipement industriel traditionnel : - Conducteur de machine de calendrage, de mélangeage, de machine de vulcanisation - régleur d'équipement	CQPI «conducteur d'équipements industriels» RNCP 15846	TP Technicien de Production Industriel (TPI) TP Conducteur d'installation et de machines automatisées	34146
			BP / CAP caoutchouC	1002 / 628
			Bac pro Pilote de ligne de production	14689
			Bac Pro plastiques et composites	7585
			BTS industrie et régulation automatique (après un Bac techno STI2D)	1044
	Opérateur de fabrication - Aide-conducteur - Opérateur de mélangeage - Opérateur moulage Coupur / Ebarbeur	CQP «opérateur de fabrication caoutchouc» RNCP 15807	TP Technicien de Production Industriel (TPI) TP Conducteur d'installation et de machines automatisées	34146
			BP / CAP caoutchouc	1002 / 628
120	Mise à jour (juin 2025)		Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	

	Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP / CQPI	Titres et diplômes	N° RNCP
Installer / Maintenir	Opérateur de maintenance : Agent de maintenance		Bac pro Maintenance des Equipements Industriels	3632
			Bac pro Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	25353
			TP Électricien(ne) de maintenance des systèmes automatisés	32297
			TP Électromécanicien de maintenance industrielle	5919
			TP Électronicien(ne) de contrôle et de maintenance	24939
			licence pro	30089
	Technicien de maintenance : - Électrotechnicien d'entretien et de maintenance - Technicien d'usinage - Technicien de maintenance de pneumatique		BTS Électrotechnique	4497
			BTS Maintenance des systèmes option A systèmes de production	34076
			licence pro	30089
Acheter / Commercialiser	Technico-commercial industriel : - Technico-commercial - Ingénieur commercial		BTS	4617
			DUT	2927
			Bac pro ingénieur commercial	759
			Licence pro responsable technico commercial	34184
			Master Manager du Développement Commercial	34994

SNCP - Syndicat National du Caoutchouc et des Polymères	UCAPLAST - Union des Syndicats des PME du Caoutchouc et de la Plasturgie
CFE - CGC Chimie	FCE - CFDT

Durée et aménagement du temps de travail

Accord du 17 avril 2001

[Étendu par arrêté du 31 juillet 2001, JO 17 août 2001]

Préambule

Les parties signataires considèrent que si la réduction du temps de travail poursuit l'objectif d'améliorer les conditions de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, elle souligne aussi la nécessité d'assurer la compétitivité des entreprises pour faire face aujourd'hui aux nouvelles exigences du marché et de l'environnement économique, tant au niveau national qu'au niveau international, par l'utilisation optimale de l'outil de production et la qualité de service au client.

Les parties signataires fixent par le présent accord le cadre auquel les entreprises entrant dans le champ d'application

de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc auront à se référer, outre les dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsqu'elles entendront mettre en application une ou plusieurs mesures développées ci-après.

Les parties signataires considèrent que la réduction et l'aménagement du temps de travail sont un des moyens d'assurer le maintien et le développement de l'emploi et d'y contribuer solidialement, tout en permettant une harmonisation équilibrée des temps entre vie professionnelle et vie privée, compte tenu des réalités économiques et humaines des entreprises de la branche.

Par ailleurs, les parties signataires encouragent le recours aux dispositifs permettant le rétablissement des équilibres démographiques entre les générations notamment par la cessation d'activité anticipée.

Les accords d'entreprise ou d'établissement antérieurs à la date d'application de l'accord peuvent déroger aux dispositions ci-dessous dans la mesure où leurs dispositions seraient globalement plus favorables.

Article 1 **Champ d'application**

Le champ d'application de l'accord est celui de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc du 6 mars 1953.

Article 2 **Principes généraux**

2.1 **Durée légale du travail**

Conformément aux dispositions légales, la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures de travail effectif au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou par décision de justice et au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins. L'effectif est déterminé conformément à la loi du 19 janvier 2000.

2.2 **Temps de travail effectif**

Le temps de travail effectif est défini conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 du Code du Travail.

Les accords d'entreprises ou d'établissements pourront préciser les conditions d'application de cette définition.

2.3 **Repos quotidien**

Conformément aux dispositions de l'article L. 220-1 du Code du Travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Exceptionnellement et conformément aux dispositions des articles D. 220-1 et D. 220-5 du Code du Travail, il pourra être réduit à 9 heures, notamment :

- pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service (exemple : relève de poste, maintenance...),
- en cas de travaux urgents liés à la sécurité,
- *sur demande expresse et ponctuelle du salarié (termes exclus de l'extension par arrêté du 31 juillet 2001, JO 8 août 2001).*

Le salarié dont le repos quotidien sera inférieur à 11 heures, à la demande de l'employeur, devra bénéficier d'une contrepartie proportionnelle et au moins égale à l'amplitude de la réduction imposée. Dans le cas d'une contrepartie en temps de repos, celui-ci devra être pris dans les 2 mois.

2.4 **Repos hebdomadaire**

Il est convenu que dans le cadre de l'application d'une organisation spécifique du travail (en équipes postées et alternantes, par exemple), le repos hebdomadaire pourra être éventuellement réduit à 32 heures, par accord d'entreprise ou après consultation des représentants du personnel, pour tenir compte des impératifs de ce type d'organisation (article exclu de l'extension par arrêté du 31 juillet 2001, JO 8 août 2001).

Article 3 **Mise en œuvre et modalités de la réduction du temps de travail**

3.1 **Réduction de la durée quotidienne du travail**

Il pourra être procédé à une réduction quotidienne de la durée du travail.

3.2 Réduction de la durée hebdomadaire de travail

La réduction hebdomadaire de la durée du travail se fera sur la semaine calendaire. Pour certains types de rythme de travail l'amplitude minimale pourra être de 3 jours, dans le respect des dispositions des articles L. 212-1 et D. 212-6 du Code du Travail relatives à la durée quotidienne de travail.

3.3

Réduction de la durée du travail sous forme de jours ou de demi-journées de repos sur une période maximale de 4 semaines

La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de 39 heures, par attribution sur une période maximale de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 35 heures.

3.4

Réduction de la durée du travail sous forme de jours ou de demi-journées de repos sur l'année⁽¹⁾

(1) Article étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les modalités de prise de journées ou demi-journées de repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur (arrêté du 31 juillet 2001, JO 17 août 2001).

Le dispositif de la loi du 19 janvier 2000 permet également de calculer la durée du travail dans le cadre de la semaine, du mois, du cycle ou de l'année conformément aux dispositions de l'article L. 212-9 paragraphe II du Code du Travail.

En cas de modification des dates prévues par l'employeur pour la prise de ces jours ou demi-journées, le délai minimum de sept jours ouvrables de prévenance pourra être réduit en cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles⁽²⁾ :

(2) Le 2^{ème} alinéa de l'article 3.4 est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise fixe le délai de prévenance réduit en deçà de 7 jours (arrêté du 31 juillet 2001, JO 17 août 2001).

- travaux urgents liés à la sécurité,
- difficultés d'approvisionnement (matières, inserts, sources d'énergie, outillages),
- difficultés liées à des intempéries ou sinistres,
- problèmes techniques de matériels, pannes,
- absentéisme collectif anormal lié à la maladie.

Ce délai ne peut être inférieur à deux jours ouvrés pour les cas suivants :

- commandes nouvelles ou modifiées (délai, volume, caractéristique),
- pertes de clients ou marchés entraînant une baisse d'activité.

Les jours de repos doivent être pris au plus tard dans les 12 mois de l'année de référence définie dans l'entreprise ou l'établissement.

La prise des repos n'aura pas d'incidence sur la rémunération mensualisée des salariés.

Conformément aux dispositions de la loi, une partie des jours de repos issus d'une réduction de la durée collective du travail utilisable sur l'initiative du salarié pourront être affectés au compte épargne temps, s'il existe dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Article 3.5 Modulation

Article 3.5.1 Principe

Du fait des activités d'un nombre de plus en plus important d'entreprises ou d'établissements de l'Industrie du Caoutchouc qui présentent un caractère saisonnier et/ou fluctuant, et que nombreux sont les entreprises ou établissements qui sont soumis à diverses contraintes dues notamment aux délais de livraison, à l'introduction des flux tendus et à une meilleure adaptation au carnet de commandes, la durée du travail peut faire l'objet d'une modulation du temps de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du Code du Travail, les entreprises ou les établissements peuvent mettre en place une organisation du temps de travail sur tout ou partie de l'année.

L'horaire hebdomadaire de travail effectif peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures et dans la limite de 1600 heures par an et par salarié dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs maximum ou calendaires de telle sorte que les heures effectuées au-delà ou en deçà de cet horaire moyen se neutralisent sans donner lieu à majoration, à repos compensateur et à imputation sur le contingent d'heures supplémentaires.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle de travail calculée sur la base de la durée légale ou conventionnelle, si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant

aux jours de congés légaux et aux jours fériés.

Article 3.5.2 **Mise en œuvre de la modulation**

Les modalités de mise en œuvre de cette organisation feront l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux des organisations représentatives.

En l'absence de délégué syndical ou lorsque la négociation ne se solde pas par la conclusion d'un accord dans le délai de dix semaines à compter de l'ouverture des négociations, les entreprises ou établissements concernés pourront appliquer le dispositif ci-dessus après consultation du Comité d'Entreprise ou d'Établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Le CHSCT de l'entreprise ou de l'établissement sera informé et consulté avant toute mise en application de la modulation.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au dispositif de modulation tel que défini dans le présent accord (article 3-5) après information des salariés concernés.

Article 3.5.3 **Programmation indicative**

Les variations d'horaire seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés des ateliers ou services concernés.

Les variations d'horaire pourront être programmées selon des calendriers individualisés et formalisés si l'activité des salariés concernés le justifie. Il conviendra alors de préciser pour chaque salarié concerné les modalités selon lesquelles la durée de leur temps de travail sera décomptée.⁽¹⁾

(1) Le 2^{ème} alinéa de l'article 3.5.3 est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié est décomptée ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents (arrêté du 31 juillet 2001, JO 17 août 2001).

Une programmation indicative de la modulation est établie pour communication aux salariés concernés après consultation, s'ils existent, du Comité d'Entreprise ou d'Établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de l'application de la modulation.

Toutefois un bilan intermédiaire d'application pourra intervenir au cours de la première année.

Article 3.5.4 **Délai de prévenance des changements d'horaire⁽²⁾**

(2) Les 3 derniers alinéas de l'article 3.5.4 sont étendus sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les caractéristiques particulières de l'activité justifiant la réduction du délai de prévenance et les contreparties prévues au bénéfice du salarié (arrêté du 31 juillet 2001, JO 17 août 2001).

En cours de période, les salariés des ateliers ou services concernés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement et du salarié. En cas de programmation indicative collective ou individuelle des variations d'horaires les salariés seront prévenus dans un délai d'au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. L'employeur devra préalablement consulter, s'ils existent, le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, les délégués du personnel, sur la nature des circonstances exceptionnelles permettant la réduction de ce délai. Dans ce cas, ce délai pourra être réduit à 2 jours ouvrés, ou tel que défini par accord d'entreprise. Les caractéristiques particulières de l'activité justifiant la réduction du délai de prévenance devront être définies dans l'entreprise ou l'établissement.

Dans cette situation, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos ou d'une autre nature négociée dans l'entreprise.

Cette contrepartie sera fixée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement lors de l'introduction de l'organisation du temps de travail sur tout ou partie de l'année et en respectant les formalités prévues à l'article 3-5-2

Article 3.5.5 **Limites de modulation**

Les limites de modulation sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement dans la limite maximale de 10 heures par jour et 44 heures par semaines en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ou 48 heures sur une semaine quelconque.

Article 3.5.6 **Rémunération**

Dans le cas de mise en œuvre de ce dispositif d'organisation du temps de travail, la rémunération mensuelle des salariés est lissée indépendamment des horaires accomplis dans le mois.

Article 3.5.7 **Régularisation de la rémunération**

Lorsque, du fait de son entrée, de son départ de l'entreprise ou de l'établissement ou d'une absence ne donnant pas droit au maintien de la rémunération au cours de la période en cours, le salarié n'a pas accompli la totalité de ladite période, sa rémunération et ses droits à repos compensateurs seront régularisés sur la base de son temps réel de travail.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif économique le salarié conservera l'éventuel supplément de rémunération perçue par rapport à son temps de travail réel.

Article 3.5.8 **Chômage partiel**

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

La durée hebdomadaire minimale de travail, en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en œuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du Code du travail, correspondra à la limite inférieure fixée dans le cadre de la programmation de la modulation dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 3.5.9 **Recours au personnel en CDD et intérimaires**

Dans le cadre de la modulation, lorsqu'une entreprise ou un établissement est conduit à recourir à des salariés en contrat à durée déterminée ou des travailleurs intérimaires, ceux-ci pourront suivre la durée du travail du service, de l'atelier concerné même si la durée du contrat ou de la mission est inférieure à la période de modulation.

Le lissage de la rémunération des CDD et intérimaires ne peut se faire que si la durée du contrat ou de la mission permet d'assurer, compte tenu des périodes de hautes et basses activités prévues, une durée hebdomadaire moyenne de travail au moins égale à la durée légale applicable dans l'entreprise ou l'établissement utilisateur. Si tel n'est pas le cas, ce personnel est rémunéré en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées chaque semaine.

Article 4 **Équipes de suppléance**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il pourra être recouru à des équipes de suppléance lorsque la mise en œuvre d'un pareil dispositif tend à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre d'emplois existant.

L'organisation de ces équipes fera appel à des volontaires.

Les heures de travail effectuées en équipes de suppléance seront payées avec une majoration d'au moins 50 % par rapport à celles qui seraient dues pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Les membres des équipes de suppléance bénéficient des mêmes droits que l'ensemble des salariés y compris pour la formation. Cette formation peut être assurée par retour à l'équipe de semaine et est rémunérée comme telle.

Les intéressés pourront à leur demande être affectés, prioritairement, à une équipe de semaine, en fonction des postes disponibles.

Article 5 **Travail en continu**

Pour des raisons économiques, afin d'optimiser la durée d'utilisation des équipements, les entreprises et établissements peuvent organiser, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles, le travail en continu.

Dans ce cadre, le temps de travail effectif des salariés travaillant en continu de façon permanente est ramené à 33 heures 36 minutes par semaine en moyenne sur l'année.

Les organisations spécifiques mises en œuvre préalablement à la signature du présent accord, dans le cadre de la réglementation en vigueur lors de leur instauration, pourront être maintenues.

Article 6 **Heures supplémentaires**

Article 6.1 **Décompte**

Heures de travail effectif accomplies au-delà de la durée légale de travail, les heures supplémentaires seront décomptées selon le dispositif appliqué :

- soit à la semaine,
- soit sur une période de 4 semaines,
- soit sur la base de la durée moyenne de la période d'un cycle d'un maximum de 12 semaines sauf dérogation par accord d'entreprise ou d'établissement pouvant porter ce maximum à 16 semaines,
- soit sur la base de la durée moyenne de la période d'un cycle, dans le cadre du travail en continu,
- soit sur l'année dans le cadre de la modulation ou de la réduction du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos.

L'ensemble de ces différentes dispositions doit s'inscrire dans le cadre de l'application des dispositions légales.

Article 6.2 **Modalités de traitement des heures supplémentaires**

La bonification prévue par l'article L. 212-5 I, du Code du Travail pour les quatre premières heures supplémentaires peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire au lieu d'être attribuée en repos.

Toutefois les parties signataires invitent les entreprises ou établissements à favoriser le recours aux repos compensateurs en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et majorations conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 alinéa 2 du Code du Travail et aux dispositions conventionnelles. Les salariés concernés seront consultés sur leur préférence entre ces deux options.

Article 6.3 **Modalités de prise des repos compensateurs**

Le délai de prise des repos compensateurs des heures supplémentaires est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les repos compensateurs doivent être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis aux articles D. 212-6, D. 212-8 et D. 212-6 du Code du Travail.

Article 6.4 **Contingent annuel**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation administrative est de 130 heures par salarié. Dans les entreprises ou établissements de 20 salariés et moins (dès lors que la durée légale du travail de 35 heures s'imposera à l'entreprise), il pourra être porté à 150 heures par salarié après consultation, si elles existent, des institutions représentatives du personnel jusqu'au 31 décembre 2003. Dans les entreprises ou établissements de plus de 20 salariés (dès lors que la durée légale de travail de 35 heures s'imposera à l'entreprise), il pourra être porté à 150 heures par salarié après consultation, si elles existent, des institutions représentatives du personnel jusqu'au 31 décembre 2001.

Dans le cadre de la modulation du temps de travail ce contingent sera de 80 heures après une année de mise en œuvre. Toutefois, cette réduction du contingent ne sera pas applicable lorsque l'amplitude de la modulation est comprise dans une limite inférieure de 31 heures et une limite supérieure de 39 heures ou lorsque le volume d'heures de modulation n'excède pas 70 heures par salarié et par an.

Le contingent d'heures supplémentaires se calcule, en principe, par année civile. Les parties signataires conviennent que dans le cadre d'une organisation du travail sur tout ou partie de l'année, le volume du contingent pourra être calé sur la période de la modulation.

Article 7 **Réduction du temps de travail des cadres et des personnels à régime de travail spécifique**

Article 7.1 **Champ d'application**

Le caractère spécifique des fonctions de certains personnels implique une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et de leurs activités.

Les signataires souhaitant le maintien de l'autonomie nécessaire et la réduction de leur temps de travail conviennent des mesures adoptées qui suivent :

Article 7.2 **Les cadres dirigeants**

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées 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 reçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

La qualité de cadre dirigeant, lorsqu'il existe, sera déterminée au niveau de chaque entreprise ou établissement. Un écrit confirmant cette qualité sera remis à l'intéressé.

Article 7.3 **Les cadres suivant l'horaire collectif**

Les salariés, relevant de l'avenant ingénieurs et cadres de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés.

Il est précisé que, selon la circulaire ministérielle relative à la réduction négociée du 3 mars 2000, peuvent être également concernés par l'article L. 212-15-2 du Code du Travail les cadres dont le rythme de travail épouse celui de l'horaire collectif, sans s'identifier exactement ou en permanence à celui-ci.

Ces cadres seront répertoriés au niveau de chaque entreprise ou établissement en fonction de sa structure et de l'organisation des services.

Article 7.4 **Forfait annuel sur la base d'une référence horaire⁽¹⁾**

(1) L'article 7.4 est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les catégories de cadres susceptibles de bénéficier des conventions de forfait en heures sur une base annuelle (arrêté du 31 juillet 2001, JO 17 août 2001)

Au titre du présent accord les dispositions ci-dessous s'appliquent aux ingénieurs et cadres relevant de l'avenant spécifique de la convention collective dès lors que la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée.

Ce forfait fera, obligatoirement, l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans son avenant. Le volume d'heures annuel prévu dans ce dispositif doit tenir compte de la réduction du temps de travail. Il est au maximum de 1730 (1600 + 130) heures à l'issue de la période transitoire prévue à l'article 6-4. Cette réduction prendra la forme d'une attribution de repos supplémentaire (à la journée, à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année).

Les signataires invitent les entreprises à privilégier la réduction du temps de travail des salariés concernés sous la forme de journées de repos.

Il appartient à l'employeur de mettre en œuvre les modalités pratiques de décompte et de contrôle des horaires réalisés par les salariés sous convention de forfait horaire.

Ce forfait doit s'inscrire dans le cadre de l'application des dispositions égales.

Article 7.5 **Forfait reposant sur un décompte annuel en journées⁽²⁾**

(2) L'article 7.5 est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise définit les catégories de salariés concernés par la conclusion de conventions de forfaits en jours, prévoit les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et détermine les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire (arrêté du 31 juillet 2001, JO 17 août 2001).

Au titre du présent accord ces dispositions s'appliquent aux cadres et ingénieurs relevant de l'avenant spécifique de la convention collective pour lesquels l'application de l'horaire collectif ou d'un forfait annuel sur la base d'une référence horaire n'est pas adaptée.

Il sera négocié dans l'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 212-15-3 III du Code de Travail.

Article 8 **Forfait horaire des personnels non cadres**

Ce dispositif s'applique à des salariés non cadres itinérants, la durée de leur temps de travail ne pouvant être totalement prédéterminée.

Ces personnels seront définis au niveau des entreprises ou des établissements. Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'organisations syndicales de salariés, les modalités de mise en place des forfaits horaires seront précédées d'une consultation des représentants du personnel.

Ce forfait fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans son avenant.

Le volume d'heures annuel prévu alors dans ce dispositif doit tenir compte de la réduction du temps de travail. Il est au maximum de 1730 (1600 + 130) heures à l'issue de la période transitoire prévue à l'article 6.4.

Cette réduction prendra la forme d'une attribution de repos supplémentaire (à la journée, à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année).

Les signataires invitent les entreprises à privilégier la réduction du temps de travail des salariés concernés sous la forme de journées de repos.

Il appartient à l'employeur de mettre en œuvre les modalités pratiques de décompte et de contrôle des horaires réalisés par les salariés sous convention de forfait horaire.

Article 9 **Réduction de la durée du travail et congés payés**

Article 9.1 **Jours de repos et calcul de la durée des congés payés**

Les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Article 9.2 **Prise des congés payés**

Les congés payés peuvent être pris dès l'ouverture des droits sans préjudice des articles L. 223-7 et L. 223-8 du Code du Travail qui encadrent la fixation de la période de l'ordre des départs en congés et leur étalement.

Dans le cas de réduction de la durée du travail sous forme de jours de repos un report des congés payés au-delà du cadre annuel est possible. Ce report devra être inférieur à 6 mois.

Cette disposition n'est légalement applicable que pour des dispositifs de réduction du temps de travail sur une base annuelle.

Ce report ne devra pas avoir pour effet de majorer dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée reportée les seuils fixés par les articles L. 212-4-2 et L. 212-4-6 concernant le travail à temps partiel, l'article L. 212-8 concernant la durée moyenne de travail en cas de modulation, l'article L. 212-9 concernant le calcul des heures supplémentaires et l'article L. 212-15-3 portant sur les forfaits en jour.

Le report intervient en accord entre les parties.

Ce report n'aura pas d'incidence sur la rémunération, il ne pourra intervenir que dans le cadre des circonstances exceptionnelles et imprévisibles suivantes :

- travaux urgents liés à la sécurité,
- difficultés d'approvisionnement (matières, inserts, sources d'énergie, outillages),
- difficultés liées à des intempéries ou sinistres,
- problèmes techniques de matériels, pannes,
- absentéisme collectif anormal lié à la maladie,
- commandes nouvelles ou modifiées (délai, volume, caractéristique).

Article 10 **Réduction de la durée du travail et salaires**

Les parties signataires conviennent que le présent accord n'a pas pour objet de traiter les effets de la réduction du temps de travail sur le niveau des salaires réels qui relève du domaine de l'entreprise et dépend de ses possibilités.

Toutefois, elles sont d'accord pour inciter les entreprises à maintenir le niveau des salaires pratiqués à la date de signature de l'accord.

Ce maintien pourra s'effectuer par l'instauration ou non d'un complément différentiel.

Toutefois, dans l'esprit de l'accord salaire du 16 mai 2000 appliqué depuis le 1^{er} juin 2000, qui a consacré un effort particulier sur les taux effectifs garantis conventionnels, les parties signataires conviennent par ailleurs de négocier une revalorisation spécifique de ces mêmes taux effectifs garantis conventionnels pour application à compter du premier jour du mois suivant la date d'application du présent accord.

Article 11 **Temps partiel**

Article 11.1 **Principes Généraux**

Le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou de l'établissement, après avis du Comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des Délégués du personnel s'ils existent, ou, en l'absence de représentation du personnel, après information préalable de l'inspection du travail. Le travail à temps partiel peut

également être mis en place à la demande des salariés. Tout salarié peut bénéficier du temps partiel.

Article 11.2 **Définition**

Est salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à l'horaire collectif applicable dans le service.

Le temps partiel modulé a pour objet de permettre, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année, de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail, à condition que sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

Le principe du temps partiel est réaffirmé.

Sa mise en œuvre s'opérera à la journée, à la semaine, au mois ou sur une période de plusieurs mois.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter les mentions obligatoires prévues par la loi notamment les mentions relatives à la qualification du salarié, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification, à la rémunération, aux heures complémentaires et aux garanties collectives et individuelles des droits des salariés à temps partiel, ainsi que des précisions relatives à la révision du contrat de travail.

S'agissant du temps partiel modulé, les modalités de décompte de la durée du travail, la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois, la durée minimale de travail pendant les jours travaillés et les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier seront également précisées dans le contrat de travail ou son avenant.

Le temps partiel modulé pourra s'appliquer à des salariés dont l'horaire à temps partiel s'inscrit dans le cadre d'horaires collectifs modulés.

Article 11.3 **Répartition de la durée du travail**

La journée de travail du salarié à temps partiel peut être continue lorsqu'elle est inférieure à six heures.

Dans le cas du temps partiel modulé, le programme indicatif de la répartition de la durée du travail fait l'objet d'une note remise par l'employeur au salarié si possible tous les mois.

Les horaires de travail des salariés à temps partiels ne peuvent pas comporter plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée.

Cette interruption d'activité peut être d'une durée supérieure à deux heures et doit être prévue dans le contrat de travail. À défaut, le commun accord entre l'employeur et le salarié est de règle pour un passage à une durée d'interruption supérieure à deux heures. Lorsque l'interruption d'activité sera supérieure à deux heures, la durée contractuelle de travail ne pourra pas être inférieure à quinze heures et trente-six minutes hebdomadaires (ou son équivalent au mois ou sur plusieurs mois) et des contreparties pourront être envisagées par l'entreprise ou l'établissement pour prendre en compte les contraintes éventuelles subies de ce fait par le salarié.

Article 11.4 **Heures complémentaires**

Le contrat de travail doit prévoir expressément la faculté d'accomplissement d'heures complémentaires qui ne peuvent excéder légalement dix pour cent de la durée du travail inscrite sur le contrat, ni porter la durée hebdomadaire effective de travail au niveau de la durée légale, lorsque le contrat est établi sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

Article 11.5 **Rémunération**

La rémunération du salarié travaillant à temps partiel et tous les éléments accessoires de la rémunération sont ceux que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé à temps plein, proratisées à son temps partiel. La rémunération des salariés qui travaillent selon un temps partiel modulé peut être lissée sur l'année conformément aux modalités en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 11.6 **Statut des salariés à temps partiels**

Les salariés à temps partiels bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein. Ils doivent pouvoir accéder au cours de leur carrière dans l'entreprise ou l'établissement aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occu-

per.

11.7 Conditions de mise en place d'horaires à temps partiels

11.7.1 Passage du temps plein à temps partiel à la demande du salarié

La demande d'un salarié à temps plein de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception) auprès de l'employeur, en respectant un préavis de trois mois par rapport à la date souhaitée d'entrée dans le nouvel horaire, sauf congé parental d'éducation pour lequel le délai légal s'appliquera.

L'employeur disposera d'un délai d'un mois, dont le point de départ est la première présentation de la lettre, pour apporter une réponse écrite précisant l'acceptation ou le refus de la demande (lettre recommandée avec accusé de réception).

Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera établi précisant les nouvelles conditions d'emploi et revêtu de l'accord exprès du salarié.

En cas de refus, l'employeur en donnera le motif : difficulté pour organiser du temps partiel dans l'entreprise, impossibilité liée à la nature de l'emploi occupé ou impossibilité momentanée liée à l'activité.

11.7.2 Passage du temps plein à temps partiel à la demande de l'entreprise ou de l'établissement

Le passage du temps plein à temps partiel à la demande de l'entreprise ou de l'établissement est lié à l'acceptation du salarié.

La procédure suivante doit être respectée :

- le salarié dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser la proposition à partir de la réception de sa notification ;
- en cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail est rédigé ;
- en cas de refus, le contrat de travail du salarié continuera à être appliqué dans tous ses effets.

11.8 Priorité d'accès au temps plein et au temps partiel

Les salariés à temps plein qui souhaitent occuper ou reprendre un poste à temps partiel, dans la même entreprise ou le même établissement, de même que les salariés à temps partiel qui désirent occuper ou reprendre un travail à temps plein, bénéficient d'une priorité sur les demandeurs d'emploi pour l'attribution d'un emploi équivalent.

Article 12 Réduction de la durée du travail et formation

Les signataires du présent accord prennent acte des possibilités ouvertes par la loi de l'organisation du développement des compétences des salariés pour partie hors du temps de travail effectif sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié qui donnera son accord par écrit. Les modalités relatives à la mise en œuvre de ce dispositif feront l'objet ultérieurement d'un accord de Branche particulier.

Article 13 Entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues de délégués syndicaux

Les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux qui réduisent le temps de travail en appliquant les dispositions de l'accord susvisé et qui s'engagent à créer à préserver des emplois, pourront prétendre à bénéficier d'un allégement de cotisations sociales et des aides financières tels que prévus par les textes en vigueur et notamment la loi du 13 juin 1998 pour les entreprises de moins de 20 salariés. Seuls les salariés dont l'horaire est inférieur ou égal à 35 heures ou à 1600 heures, selon le mode de décompte de l'horaire, pourront ouvrir droit au bénéfice de l'allégement et/ou des aides financières.

Il appartient aux entreprises concernées de déterminer le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi dans l'entreprise.

Il est rappelé que s'agissant d'un volet défensif s'inscrivant dans les dispositions légales de la loi du 13 juin 1998, le bénéfice de l'aide incitative est subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Article 14 Égalité professionnelle homme femme

Les parties signataires rappellent que les dispositions des articles L. 123-1, L. 123-2 et suivants du Code du Travail doivent s'appliquer dans leur plénitude.

Article 15

Suivi, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

15.1

Suivi de l'application de l'accord

Les partenaires sociaux réunis en Commission de suivi procéderont tous les ans à l'analyse globale des accords d'entreprise conclus dans le cadre du présent accord.

Une première analyse de la mise en œuvre du présent accord interviendra 6 mois après sa date d'application.

Par ailleurs, en cas de difficultés dans l'application du même accord, la Commission de suivi se réunira à la demande des partenaires sociaux afin de donner un avis.

15.2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est placé en annexe 6 des clauses générales de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

15.3

Date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Cessation anticipée d'activité

Accord du 21 juin 2001

[Non étendu]

Mod. par Avenant n° 1, 11 sept. 2001, non étendu

Mod. par Avenant n° 2, 26 avr. 2006, non étendu, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

Signataires avenir n° 2 :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national du caoutchouc et des polymères ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FCE CFDT ;

FNIC CFTC ;

CHIMIE CFE-CGC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national du caoutchouc et des polymères ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT - FO ;

CFDT ;

CFE - CGC.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 322-2 et L. 352-3 du Code du travail et des textes pris pour leur application.

Il a pour objet de permettre à certaines catégories de personnel justifiant de conditions spécifiques de travail, d'accéder à un dispositif de cessation anticipée d'activité et de mettre à la disposition des entreprises confrontées à des problèmes de déséquilibre démographique, un dispositif temporaire afin de rééquilibrer leur pyramide des âges.

En outre les parties signataires considèrent qu'il est nécessaire de participer à l'effort en faveur de l'emploi des jeunes tout en prenant en compte pour certaines catégories de personnel, les conditions d'exercice de leur métier.

À cette fin, bien que la mise en œuvre du présent accord ne comporte pas de clause spécifique portant sur les recrutements en contrepartie des adhésions des salariés en cessation d'activité, les parties signataires incitent les entreprises à utiliser le dispositif instauré dans la branche par le présent accord et à compenser les départs par

des embauches.

Les dispositions contenues dans le présent accord feront l'objet de la négociation d'entreprise prévue par le décret du 9 février 2000. Les accords en résultant pourront les compléter ou les adapter notamment dans le domaine de l'emploi.

Article 1 ***Champ d'application***

Cet accord s'applique aux entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc.

Lorsque, du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise ou l'établissement soumis au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue à produire ses effets tant pour les salariés bénéficiaires que pour ceux susceptibles d'en bénéficier sous réserve que l'entreprise ait déjà conclu la convention visée à l'article 2.5.

Article 2 ***Conditions d'application aux entreprises***

Mod. par Avenant n° 1, 11 sept. 2001, non étendu

Mod. par Avenant n° 2, 26 avr. 2006, non étendu, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

Signataires avenir n° 2 :

Organisation(s) patronales(s) :

Syndicat national du caoutchouc et des polymères ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FCE CFDT ;

FNIC CFTC ;

CHIMIE CFE-CGC.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord qui ont recours au dispositif de cessation d'activité des travailleurs salariés doivent, conformément au décret n° 2000-105 du 9 février 2000 :

2.1

avoir fixé par accord collectif une durée du temps de travail égale ou inférieure à 35 heures hebdomadaires sur l'année ou une durée annuelle de 1 600 heures.

2.2

avoir conclu un accord d'entreprise de cessation d'activité prévoyant les modalités d'application du présent accord. L'entreprise doit avoir par ailleurs mis en place, par accord collectif, des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de ses salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi. Ces dispositions peuvent également être fixées par l'accord organisant le dispositif de cessation anticipée d'activité.

2.3

fixer le nombre maximum des bénéficiaires de l'allocation pour la période d'adhésion au dispositif défini par le présent accord.

2.4

avoir consulté le comité d'entreprise et, le cas échéant, les comités d'établissement ou à défaut les délégués du personnel avant la conclusion d'une convention de cessation d'activité. Elles doivent également s'être engagées à leur présenter annuellement un bilan de l'application de la convention relative à la cessation d'activité.

2.5

L'entreprise doit avoir conclu avec l'État et le cas échéant, l'UNEDIC, désigné comme organisme gestionnaire, une convention de prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires qui adhèrent personnellement au dispositif.

Dans cette convention seront indiqués :

- (Avenant n° 2, 26 avr. 2006, non étendu) le nombre maximal de salariés susceptibles d'adhérer au dispositif de cessation d'activité pendant la période prévue,*
- parmi ceux-ci, le nombre de salariés dont l'allocation pourra faire l'objet d'une prise en charge partielle de l'État,*

- l'échéancier prévisionnel des départs.

Article 3 **Conditions d'application aux salariés**

Mod. par Avenant n° 1, 11 sept. 2001, non étendu

Mod. par Avenant n° 2, 26 avr. 2006, non étendu, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

Signataires avenant n° 2 :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national du caoutchouc et des polymères ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FCE CFDT ;

FNIC CFTC ;

CHIMIE CFE-CGC.

3.1 **Conditions générales**

Afin de bénéficier de la cessation d'activité, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

3.1.1

avoir adhéré volontairement au dispositif de cessation d'activité au cours de la période visée.

Article 3.1.2

avoir son contrat de travail suspendu pendant la durée du versement effectif de l'allocation.

Article 3.13

être âgé d'au moins 55 ans lors de l'adhésion.

Article 3.14

avoir été salarié de l'entreprise de manière continue pendant un an au moins avant l'adhésion.

Article 3.1.5

ne pas réunir les conditions nécessaires à l'obtention d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du Code de la Sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code.

Article 3.1.6

n'exercer aucune autre activité professionnelle.

Article 3.1.7

ne bénéficier, ni d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif, ni d'une indemnisation versée en application de l'article L. 351-2 du Code de la Sécurité sociale, du I de l'article R. 322-7 du même Code, ou de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 portant création d'un fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi (ARPE).

Article 3.1.8

(Avenant n° 2, 26 avr. 2006, non étendu) L'adhésion du salarié au dispositif de cessation d'activité vaut acceptation par l'intéressé de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord. L'entrée dans le dispositif peut, dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord d'entreprise, par accord entre l'employeur et le salarié, être retardée à une date déterminée qui ne peut être postérieure de plus de 22 mois calendaires à la date de l'adhésion du salarié.

L'adhésion au dispositif donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié. Cet avenant rappelle l'ensemble des droits et obligations des parties résultant notamment de l'accord.

Article 3.2

Conditions particulières exigées pour bénéficier d'une prise en charge partielle de l'allocation par l'État

Article 3.2.1

Le personnel bénéficiaire doit saisir aux conditions générales définies à l'article 3.1 ainsi qu'à une des conditions suivantes :

- soit avoir accompli 15 ans de travail à la chaîne au sens du c) de l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945*

dans sa rédaction issue du décret n° 76-404 du 10 mai 1976,

- soit avoir travaillé 15 ans en équipes successives,

- soit avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant la même durée. La satisfaction du critère relatif au travail de nuit est appréciée en fonction des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur à la date des périodes de travail,

- soit être travailleur handicapé au sens de l'article L. 323-3 du Code du travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord et justifier d'au moins 40 trimestres d'assurance vieillesse au sens des articles R. 351-3, R. 351-4, R. 351-12 et R. 351-15 du Code de la Sécurité sociale, dans un ou plusieurs régimes de Sécurité sociale de salariés.

Article 3.2.2

être âgé d'au moins 55 ans lors de l'adhésion ; la participation de l'État n'intervenant qu'à partir de 57 ans.

Article 3.3

Conditions exigées pour bénéficier d'une prise en charge totale de l'allocation par l'entreprise

En dehors des cas prévus ci-dessus, chaque entreprise pourra définir par voie d'accord les conditions d'accès au dispositif de cessation d'activité qu'elle envisage, le cas échéant, de mettre en place pour le personnel ne répondant pas aux conditions de l'article 3.2 et rencontrant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques de leur activité comme de nouvelles organisations de l'entreprise ou à l'évolution de nouvelles technologies ou à la mise en œuvre de nouveaux procédés.

Ces conditions devront être conformes à celles fixées à l'article 3.1 et pourront concerner notamment une catégorie professionnelle particulière ou un établissement particulier.

Article 4

La cessation anticipée d'activité dans le contexte d'un licenciement économique collectif

Si, dans le cadre d'un licenciement économique collectif soumis aux différentes instances, l'entreprise était contrainte de cesser une activité ou de fermer un atelier ou un site, les mesures particulières suivantes pourront être appliquées par les entreprises concernées :

- la cessation anticipée d'activité pourra s'appliquer aux salariés concernés à compter de 55 ans. Ce personnel percevra l'allocation de cessation d'activité prévue à l'article 5.2.

- l'entreprise bénéficiera d'une prise en charge partielle par l'État de l'allocation attribuée aux salariés répondant aux critères de l'article 3.2.

- la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CNPE) sera tenue informée de la mise en œuvre du présent article.

Article 5

Régime applicable aux salariés bénéficiaires de la convention de cessation d'activité

Mod. par Avenant n° 1, 11 sept. 2001, non étendu

Mod. par Avenant n° 2, 26 avr. 2006, non étendu, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

Signataires avenir n° 2 :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national du caoutchouc et des polymères ;

UCAPAST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

FCE CFDT ;

FNIC CFTC ;

Chimie CFE-CGC.

Article 5.1

Statut du salarié

(Avenant n° 2, 26 avr. 2006, non étendu) Les personnes entrées dans le dispositif de cessation d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant la cessation d'activité.

(Avenant n° 2, 26 avr. 2006, non étendu) Le salarié est dispensé d'activité professionnelle à compter de la date à laquelle il est entré dans le dispositif. Toutefois, conformément au décret, l'employeur pourra lui demander, à titre tout à fait exceptionnel, de reprendre une activité au sein de l'entreprise. Cette reprise d'activité ne pourra intervenir qu'une seule fois au cours de la période de cessation anticipée d'activité et ne pourra être supérieure à 2 mois consécutifs. L'impossibilité du salarié à répondre à cette demande n'aura aucun effet sur sa situation.

Article 5.2

Ressources

Article 5.2.1

Montant de l'allocation

Le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité sociale et 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

Cette allocation comprend la contribution de l'État fixée par la convention prévue par l'arrêté du 9 février 2000 et telle que prévue à l'article 3.2 lorsqu'elle est versée.

Article 5.2.2

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dans la limite de deux fois le plafond prévu à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité sociale.

Le salaire de référence est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section I du chapitre I, du titre V, du livre III du Code du travail.

Le salaire de référence pour les salariés bénéficiant d'une préretraite progressive est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1 et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

Article 5.2.3

Revalorisation

Le salaire de référence est revalorisé selon les règles applicables aux pensions de retraite du régime général de la Sécurité sociale (article R. 351-29-2 du Code de Sécurité sociale).

Article 5.2.4

Modalités de versement

L'allocation est versée par l'UNEDIC.

Article 5.2.5

Cotisations sociales

L'allocation versée au salarié dans le cadre d'une convention CATS conclue entre l'État et l'entreprise, qui n'a pas le caractère de salaire, est exonérée de cotisations sociales patronales en application des dispositions de l'article L. 131-2 du Code de la Sécurité sociale, qu'elle fasse ou non l'objet d'une prise en charge partielle de l'État.

Cette allocation est soumise aux contributions applicables au revenu de remplacement visé à l'article L. 351-25 du Code du travail, c'est-à-dire à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS), dans les mêmes conditions et au même taux que les allocations de chômage partiel.

Article 5.2.6

Justificatif de versement

Il est remis mensuellement au salarié en cessation d'activité, au moment du versement de l'allocation, un bulletin en précisant le montant. Ce bulletin précisera, chaque année, le cumul annuel brut et le net imposable.

Article 5.2.7

Durée du versement

Lorsque le salarié est entré en suspension d'activité, l'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie de ses droits acquis en matière de congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation en temps.

La liquidation d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel pendant la durée de la cessation d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation. Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif, quel que soit le motif de sortie.

Article 5.2.8

Protection sociale

L'entreprise ou l'UNEDIC versera aux organismes habilités les cotisations établies sur la base du salaire de référence visé à l'article 5.2.2 ci-dessus et sur la base des taux et systèmes de cotisations obligatoires sous réserve de la conclusion des conventions prévues à l'article 2.5 du présent accord et de la prise en charge de ces cotisations

par l'État.

L'État prend en charge en totalité, à hauteur des taux obligatoires, les cotisations aux régimes de retraite complémentaire versées au profit des bénéficiaires, âgés de 57 ans et plus dont il prend partiellement l'allocation en charge.

En outre, les entreprises qui cotisent au-delà des taux obligatoires pourront convenir, par accord d'entreprise ou accord conclu entre l'employeur et la majorité des personnels intéressés, de verser les cotisations aux taux applicables dans l'entreprise. Dans ce cas, les cotisations, calculées sur la base du salaire annuel de référence retenu pour le calcul de l'allocation, pourront être réparties entre l'employeur et le salarié conformément à la répartition pratiquée dans l'entreprise pour les salariés en activité.

Des conventions seront conclues à cet effet entre l'entreprise ou l'UNEDIC et les organismes habilités.

Les entreprises où existe un régime de prévoyance complémentaire quel qu'en soit le gestionnaire pourront également décider du principe et des conditions de son maintien en faveur des salariés en cessation d'activité.

Article 5.3 **Sortie du dispositif**

Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires pour l'obtention d'une pension vieillesse à taux plein au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du Code de la Sécurité sociale, l'employeur procède, dans les conditions prévues, à la mise à la retraite du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de mise à la retraite à laquelle il a droit en application de la convention collective nationale du caoutchouc.

Cette indemnité est calculée conformément aux dispositions conventionnelles sur la base du salaire de référence perçu par le salarié avant son entrée dans le dispositif de cessation d'activité, base revalorisée des augmentations générales ayant pu intervenir dans l'entreprise ou l'établissement depuis le départ du salarié en cessation anticipée d'activité.

Par ailleurs si le dispositif ARPE ou tout autre système permettant au salarié de percevoir une allocation de retraite ou de préretraite dont le coût pour l'entreprise serait inférieur au présent dispositif, était reconduit ou mis en place pendant la durée du présent accord, les entreprises pourraient orienter vers ces autres dispositifs les salariés répondant aux conditions d'adhésions visées à l'article 3, qu'ils soient ou non en cours d'indemnisation.

Dans cette hypothèse le salarié s'engage à demander à bénéficier dudit dispositif ou système non cumulable avec celui prévu par le présent accord.

Pour sa part, l'entreprise s'engage à compenser, le cas échéant, tout écart d'indemnisation au préjudice du salarié.

Article 6 **Suivi du dispositif de cessation d'activité**

Chaque année, un bilan de l'application du présent accord sera fait au sein de la Commission nationale paritaire de l'emploi, à laquelle les entreprises ayant conclu un accord d'entreprise de cessation d'activité devront fournir les informations nécessaires.

Article 7 **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur le premier septembre 2001.

Article 8 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans à partir de la date de son entrée en vigueur. Il appartiendra aux entreprises ou établissements de définir, dans ce cadre général, la durée d'application de leur accord spécifique.

En tout état de cause, à l'expiration de cette durée, l'accord prendra fin sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties et sans que puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'entre elles le bénéfice d'une tacite reconduction ou des dispositions de l'article L. 132-6 du Code du travail.

De même, il cessera de plein droit si l'entrée en vigueur de dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, administratives conduisait à modifier significativement l'économie du présent accord (alourdissement supérieur à 10 % du coût financier pour l'entreprise) après réunion de la Commission nationale paritaire.

À partir de la date d'une telle entrée en vigueur, les dispositions du présent accord peuvent être suspendues par décision de l'entreprise mais néanmoins continuent à produire leurs effets sur les personnes déjà entrées dans le dispositif.

Gestion des carrières et de l'emploi

Accord du 23 février 2004

[Étendu par arrêté du 22 juillet 2004, JO 31 juillet 2004]

Mod. par Accord 24 juill. 2019, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 26 mai, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCP ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC Chimie ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

FNIC CGT.

Préambule

Dans un contexte socio-économique marqué par une évolution continue et en particulier par la durée de l'activité professionnelle, afin de faciliter la convergence entre les aspirations personnelles du salarié et les objectifs de l'entreprise, les parties signataires s'accordent sur la nécessité de mettre en place au sein des entreprises des outils qui permettront d'anticiper et de traiter de façon adaptée les conséquences de ces changements.

Les parties signataires considèrent que les salariés doivent être en mesure de bénéficier d'actions d'adaptation et de développement des connaissances et des compétences, dans le cadre du plan de formation afin de permettre, en tenant compte de l'évolution des emplois, leur adaptation ou leur maintien dans l'emploi. Il a pour objectif de permettre l'adaptation des salariés aux changements des techniques, de favoriser le développement des compétences et l'accès aux différents niveaux de qualifications professionnelles.

Le présent accord s'inscrit dans la politique de branche initialement définie par l'accord du 7 février 1985 sur la formation professionnelle et le complète.

Il s'applique aux entreprises relevant de la Convention collective Nationale du Caoutchouc.

Dispositifs opérationnels de la branche

Article 1 Gestion prévisionnelle des emplois

Les parties signataires considèrent que la Gestion Prévisionnelle des Emplois est un enjeu majeur pour la branche. Considérant l'évolution de la pyramide des âges des salariés de la branche professionnelle du caoutchouc et plus particulièrement l'élargissement de la plage concernant la population de 50 ans et plus, et son amplification prévisible dans les 5 prochaines années ;

Considérant que cette évolution affecte des salariés concernés par les modifications technologiques enregistrées depuis leur embauche.

Une démarche professionnelle d'analyse des emplois sera engagée afin, d'une part, de déterminer les formations initiales requises et, d'autre part, le degré d'utilisation des formations aux techniques de la transformation du caoutchouc.

Article 2 Commission Nationale Paritaire de l'Emploi

(Art. abrogé et remplacé par Accord du 24 juillet 2019 étendu)

Article 3

Observatoire National de l'Évolution des Emplois dans l'Industrie de la Transformation du Caoutchouc

(Art. abrogé et remplacé par Accord du 24 juillet 2019 étendu)

Dispositifs mis au service de l'Entreprise

Article 4 Guide de Gestion Prévisionnelle des Emplois

La gestion prévisionnelle des emplois doit permettre d'anticiper l'évolution de l'emploi pour en faciliter l'adaptation

dans l'entreprise en tenant compte des progrès technologiques et des attentes des salariés. Pour ce faire la Profession s'engage à élaborer un guide de la gestion prévisionnelle des emplois à l'usage de l'ensemble des entreprises de la Branche. Celui-ci devra leur permettre d'analyser l'évolution de leur emploi et de mettre en œuvre les dispositifs d'accompagnement nécessaires.

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (CNPE), sera associée à l'élaboration de ce guide.

Article 5 **Entretien professionnel**

Pour atteindre ces objectifs, les parties signataires ont jugé que l'entretien professionnel individuel était l'un des outils les mieux adaptés. Il est le point de départ de toute démarche de gestion prévisionnelle des emplois. Il permet au salarié, s'il le désire, de mieux s'impliquer dans son évolution professionnelle. Les parties signataires conviennent que tout salarié bénéficiera au minimum tous les deux ans d'un entretien professionnelle réalisé par l'entreprise dès lors qu'il aura 2 années d'ancienneté dans cette entreprise.

Cet entretien professionnel individuel doit conduire, à partir de la situation de l'intéressé, à l'établissement d'un bilan personnalisé.

Il permettra, en associant l'expression des souhaits d'évolution et les connaissances du salarié aux réalités de l'entreprise, d'identifier les besoins en formation.

Gestion des fins de carrière

Article 6 **Retraite avant 60 ans**

Mod. par — Résultat : avenant 16 déc. 2004, étendu par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill., applicable à compter du jour suivant la publication au JO, soit le 9 juill.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié, pour lequel l'âge minimum prévu au 1^{er} alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code, qui peut bénéficier dans ces conditions d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ; ou
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ou de tout autre type de contrat de formation en alternance à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ; ou
- conclusion par l'employeur d'un contrat ayant pour objet de favoriser l'emploi des jeunes ; ou
- conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison d'un contrat pour 3 mises à la retraite ; ou
- évitement d'un licenciement économique collectif visé à l'article L. 321-1 du code du travail.

Les contrats visés ci-dessus devront être conclus dans l'entreprise dans un délai de 12 mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite ou dans un délai de 9 mois maximum après ce terme.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, dans les conditions prévues par le présent paragraphe, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui sera calculée conformément aux dispositions de :

- l'article 6 de l'accord de mensualisation du 13 janvier 1971 pour le personnel relevant de l'avenant «Ouvriers»,
- l'article 27 de l'avenant «Collaborateurs»,
- l'article 16 de l'avenant «Ingénieurs et Cadres»,

en considérant, dans tous les calculs, comme ancienneté celle acquise au moment du départ.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail, le départ à la retraite, à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'intéressé à une indemnité de départ à la retraite calculée conformément au paragraphe ci-dessus.

Article 7

Retraite à partir de 60 ans

Mod. par Int. résultant de l'avenant du 16 déc. 2004, étendu par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill.

En application de l'article L. 122-14-13 alinéa 3 du code du travail, la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié pouvant bénéficier d'une pension à taux plein, au sens de la sécurité sociale, est possible dès lors que le salarié a atteint l'âge fixé par le premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale. De ce fait, toute disposition de la convention collective nationale du caoutchouc faisant référence à un âge déterminé de rupture automatique du contrat est réputée nulle.

Cette mise à la retraite satisfait aux dispositions de :

- L'article 6 de l'accord de mensualisation du 13 janvier 1971 pour le personnel relevant de l'avenant «Ouvriers»,
- L'article 27 de l'avenant «Collaborateurs»,
- L'article 16 de l'avenant «ingénieurs et cadres».

Outre les dispositions relatives à la formation et à la gestion prévisionnelle des emplois présentées ci-dessus, il est également convenu que la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans doit s'accompagner d'une des mesures suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
ou
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ou de tout autre type de contrat de formation en alternance à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
ou
- conclusion par l'employeur d'un contrat ayant pour objet de favoriser l'emploi des jeunes ;
ou
- conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison d'un contrat pour 3 mises à la retraite ;
ou
- évitement d'un licenciement économique collectif visé à l'article L. 321-1 du code du travail.

Les contrats visés ci-dessus devront être conclus dans l'entreprise dans un délai de 12 mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite ou dans un délai de 9 mois maximum après ce terme.

Les contreparties visées ci-dessus ne s'appliquent pas aux mises à la retraite notifiées dans le cadre d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 352-3 du code du travail ou d'une convention conclue en application du 3^e de l'article L. 322-4 du même code ou dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement au 23 août 2003.

Un bilan annuel mise en œuvre de cette disposition sera effectué par l'observatoire visé à l'article 3 ci-dessus.

Article 8

Poursuite de négociations «formation»

Les parties signataires, en concluant le présent accord, entendent manifester leur volonté de poursuite d'une politique contractuelle active tenant compte de la retraite économique des entreprises, des aspirations des salariés et d'un souci commun de préserver leur emploi.

Ils se déclarent pleinement d'accord pour reprendre la négociation, dès l'entrée en vigueur des dispositions issues de la loi en cours de discussion au jour de la signature du présent accord sur la formation professionnelle et de ses décrets d'application.

Mise en œuvre de l'accord

Article 9

durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Un bilan d'application sera effectué à l'issue de la première période d'application de 3 ans avec les signataires du présent accord.

Il entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Néanmoins, les parties signataires conviennent que les dispositions des articles 6 et 7, constituant un ensemble indissociable, n'entreront en vigueur qu'à partir du jour suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

Emploi des seniors

Accord du 3 décembre 2009

[Étendu par arr. 17 mai 2010, JO 26 mai, applicable à compter du 1^{er} janv., 2010 pour une durée déterminée de 3 ans]

Les parties signataires du présent accord, conscientes de l'enjeu majeur de la gestion des âges, souhaitent mettre en œuvre des dispositifs qui prennent en compte l'allongement de la vie active dans le cadre de cet accord.

Ces dispositifs visent d'une part à prendre en compte les aspirations ou attentes des seniors afin de leur proposer des mesures adaptées à leurs besoins, et d'autre part à identifier et valoriser leurs savoirs et compétences en vue de les transmettre.

Pour ce faire, les parties signataires ont analysé la situation de l'emploi des seniors dans la branche du caoutchouc sur la base du rapport annuel 2008 et du bilan présenté par l'OPCA sur la formation professionnelle.

L'analyse des effectifs s'est portée sur la base des 41 092 salariés répertoriés dans le rapport, soit 77 % des effectifs totaux de la branche. La part des salariés de + de 55 ans est de 7 572 salariés, soit 18,4 % de cette base.

En ce qui concerne la formation professionnelle, les indicateurs relevés pour le présent accord concernent le tutorat dans la branche. Selon le bilan 2008 fourni par l'OPCA de branche, 51 % des 729 tuteurs avaient 45 ans et plus et 39,7 % des tuteurs formés avaient 45 ans et plus en 2008.

Face à ce bilan, les parties signataires souhaitent porter leurs actions sur les trois domaines suivants :

- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les mêmes parties fixent des indicateurs nationaux permettant de disposer d'un suivi quantitatif et qualitatif utile, tant à la promotion et au partage des progrès réalisés, qu'à la détermination d'éventuelles mesures correctives.

Ils ajoutent à ces indicateurs des objectifs chiffrés qui concrétisent la politique volontariste et la mobilisation de la branche du caoutchouc en matière d'emploi des seniors.

L'accord vise à répondre aux nouvelles contraintes fixées aux articles L. 138-24 et suivant du code de la sécurité sociale relatives à la mobilisation des entreprises.

Article 1er

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des plus de 55 ans dans la branche du caoutchouc

L'objectif chiffré pour 2012 du taux d'emploi des salariés de plus 55 ans est fixé à 19 % de l'effectif total de la branche du caoutchouc.

Il est précisé que cet objectif chiffré participe directement à un effort de maintien dans l'emploi de la population considérée. Les caractéristiques actuelles de la pyramide des âges ainsi que la situation économique de la filière, ne permettent pas d'envisager un taux d'emploi des plus de 55 ans sensiblement supérieur au taux actuel⁽¹⁾.

(1) 18,4 % en 2008 (source : Rapport de branche du caoutchouc pour l'année 2008)

La collecte des renseignements utiles au suivi du taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans sera effectuée dans le cadre du rapport de branche annuel du caoutchouc.

Article 2

Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés dans la branche du caoutchouc

2.1

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Dans le cadre de la convention FNE-Formation de 2009 une convention complémentaire d'appui conseil en ingénierie et Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences prévoit un accompagnement par l'OPCA de branche des PME dans la mise en œuvre d'un conseil GPEC/RH qui accompagnera chacune des entreprises, à sa demande, pour l'aider à élaborer puis piloter la mise en œuvre d'un plan ressources humaines adapté à ses particularités. Les entreprises de moins de 300 salariés non assujetties à l'obligation de négocier sur la GPEC bénéficieront d'une moyenne de 5 à 8 journées de conseil par entreprise (selon l'effectif).

Il est ainsi prévu :

- un diagnostic socio-économique de l'entreprise (place de l'entreprise dans son environnement, principaux clients, fragilités et atouts de la santé économique de l'entreprise, recensement des ressources humaines en termes d'effectifs, de niveaux de qualifications, de pyramide des âges, analyse des compétences clefs et stratégiques pour l'entreprise en fonction du cœur de métier, compétences et emplois fragilisés, besoins en compétences clefs...)
- élaboration d'un plan de gestion Ressources Humaines (RH) adapté (renforcement des compétences clefs pour

l'entreprise, actions possibles pour favoriser l'employabilité interne ou externe de l'entreprise des publics les plus fragiles, actions de formation...),

- un appui à la recherche de concours externes pour mettre en œuvre le plan et élaboration de dossiers,
- un appui à la conduite du plan sur la Gestion des Ressources Humaines (GRH).

Par ailleurs, les parties signataires décident d'accompagner les entreprises de la branche, dans la réalisation des entretiens de seconde partie de carrière en proposant un guide et un module de formation des managers à la réalisation de ces entretiens.

Les objectifs chiffrés pour 2012 sont fixés à :

- Réalisation d'un guide méthodologique GPEC diffusé auprès des entreprises de la branche et mis en ligne sur le site intranet des organisations patronales.
- Diagnostics et/ou accompagnements à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) de 60 entreprises de la branche du caoutchouc ;
- Réalisation d'un guide méthodologique sur les entretiens de seconde partie de carrière diffusé auprès des entreprises de la branche et mis en ligne sur le site intranet des organisations patronales.
- Développement un module de formation des managers sur les entretiens de seconde partie de carrière, notamment en partenariat avec l'IFOCA (Institut de Formation du Caoutchouc).

Indicateurs :

- pourcentage d'entreprises ayant reçu les guides méthodologiques
- nombre d'entreprises ayant bénéficié d'un diagnostics et/ou d'un accompagnement GPEC ;
- nombre de salariés ayant suivi la formation des managers sur les entretiens de seconde partie de carrière.

La collecte des renseignements utiles au suivi de ces indicateurs sur l'action GPEC sera effectuée par l'OPCA en charge de la conduite du dispositif.

2.2

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer la santé des salariés ainsi que l'employabilité des seniors, compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques.

Les parties signataires conviennent dans la perspective générale d'aide à l'appropriation des enjeux de la gestion des âges de :

- Capitaliser la démarche sur les Troubles MusculoSquelettiques (TMS) engagée par la branche du caoutchouc, dans le cadre du Comité Technique National E (CTN E - Chimie, Caoutchouc, Plasturgie), en diffusant la brochure de présentation de la démarche et en réalisant un guide de bonnes pratiques. La brochure de présentation et de guide de bonnes pratiques seront diffusés auprès des entreprises de la branche et mis en ligne sur le site intranet des organisations patronales.

- Développer un module de formation des managers et des acteurs de la prévention sur la connaissance et la prévention des risques, notamment en partenariat avec l'IFOCA (Institut de Formation du Caoutchouc) ;

Par ailleurs, une journée de réflexion sur le thème de la pénibilité sera organisée en 2010.

Indicateurs :

- pourcentage d'entreprises ayant reçu la brochure de présentation de la démarche et le guide méthodologique;
- Nombre de salariés ayant suivi la formation sur la connaissance et la prévention des risques

2.3

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les parties signataires considèrent que le transfert des connaissances entre générations est une nécessité et un atout pour le maintien d'un haut niveau de compétences dans les métiers de la branche et rappellent les engagements inscrits en matière de tutorat dans l'accord du 21 novembre 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les industries du caoutchouc.

La présence simultanée des diverses générations peut et doit ainsi être mise à profit pour favoriser ce transfert de connaissances entre les générations grâce au tutorat.

Ce transfert peut s'appuyer sur l'accompagnement tutorial, notamment vers les plus jeunes, tutorat que les entreprises s'engagent à promouvoir, en respectant les principes du volontariat, de la formation à l'exercice du tutorat, de la prise en compte du tutorat dans l'évaluation individuelle des salariés et de la prise en compte de cette activité de tutorat dans leur parcours professionnel.

Les parties signataires attacheront une attention particulière à ce que les salariés seniors puissent exercer leur rôle de tuteur.

L'employeur s'engage à ce que le tuteur, qui continuera d'exercer son emploi, dispose du temps nécessaire pour assurer sa fonction tutorale.

L'objectif chiffré :

— — 40 %⁽²⁾

(2) Moyenne de 39,7 % en 2008 (source AGEFOS PME - Bilan 2008)

des tuteurs formés d'ici 2012 auront 45 ans et plus ;

— pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre du tutorat, un guide méthodologique sera réalisé et diffusé auprès des entreprises de la branche et mis en ligne sur le site intranet des organisations patronales.

Indicateurs :

- nombre de formations réalisées,
- nombre de salariés âgés de plus de 45 ans ayant suivi la formation à la fonction tutorale ;
- pourcentage d'entreprises ayant reçu le guide.

Les parties signataires décident d'examiner annuellement les différents indicateurs de suivi du dispositif qui lui seront transmis par l'OPCA en se focalisant tout particulièrement sur l'âge moyen des tuteurs.

Article 3 Suivi des indicateurs

Les indicateurs visés dans le présent accord seront examinés annuellement dans le cadre de la CPNE. Ils figureront, ainsi que l'évolution de leurs résultats, dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

Un bilan général sera dressé dans le courant de l'année 2012 afin d'examiner la situation au regard des objectifs fixées.

Les parties examineront à cette occasion les conditions de renouvellement du présent accord.

Article 4 Champ d'application, durée d'application - mesure de publicité

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010.

Il sera déposé dans les meilleurs délais au ministère du travail. Il fera l'objet au moment de ce dépôt d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministère chargé de l'emploi.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail dans les meilleurs délais.

Égalité professionnelle

Accord du 4 février 2010

[Étendu par arr. 15 févr. 2011, JO 23 févr., applicable à compter du jour suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ces dispositifs imposent aux partenaires sociaux de la branche, de notamment :

- se réunir tous les 3 ans (pour un bilan d'application de l'accord) sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées;
- définir et programmer, lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Au-delà des dispositions existantes dans la branche, et du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires conviennent par le présent accord de définir d'une part les outils permettant de présenter la situation comparée des femmes et des hommes au regard de l'égalité professionnelle et d'autre part les grands principes et orientations pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle autour des thèmes que sont le recrutement, l'égalité salariale, l'emploi/la promotion/l'évolution professionnelle, et la formation. Conscientes que cet accord n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine, les entreprises se fixent pour objectif de mettre en œuvre des politiques actives de

diagnostics et si nécessaire, des mesures correctives qui feront l'objet de négociations avec les partenaires sociaux de l'entreprise, et ceci dans le respect du présent accord et de la loi.

Article 1er **Rappel des obligations légales**

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales que, conformément à l'article L. 2242-7 du code du travail, elles sont tenues, chaque année, d'ouvrir une négociation spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre.

Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs est signé dans l'entreprise, la périodicité de négociation est portée à 3 ans.

Par ailleurs, lors des négociations annuelles obligatoires, les entreprises doivent définir et programmer des mesures particulières permettant de supprimer les écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, en application de l'article L. 2242-7 du code du travail.

L'ensemble de ces négociations devra s'appuyer sur le «rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise».

Ce rapport est établi sur la base des indicateurs définis aux articles R. 2323-8 à R. 2323-11 et D. 2323-12 du même code éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre.

Le non respect de ce principe d'égalité entre les femmes et les hommes peut donner lieu à des revendications individuelles devant les tribunaux.

Il est ainsi rappelé les obligations légales de l'employeur en matière d'affichage et de sanction :

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche le texte des articles L. 1142-1 à L 1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle (article L. 1142-6) et les articles L. 3221-1 à L 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application (Article R. 3221-2).

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération femmes/hommes sont sanctionnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail.

Par ailleurs, il est rappelé aux entreprises qu'elles doivent se conformer aux prescriptions légales en matière de harcèlement sexuel et moral.

Article 2 **Les outils de l'égalité professionnelle**

Un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes sera établi et remis à la Commission Nationale pour l'Emploi (CPNE) conformément à l'article L. 2241-2 du code du travail. Ce rapport mis à jour sera examiné chaque année par les partenaires sociaux de la branche. Il doit leur permettre de repérer et d'analyser les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes, d'évaluer les mesures prises et si nécessaires de proposer des actions adaptées dans les négociations de branche prenant en compte l'égalité professionnelle.

Ce rapport comportera les indicateurs suivants :

- Effectifs
 - Répartition des effectifs par sexe, par catégorie professionnelle, par tranche d'âge, par coefficient et par type de contrat
 - Répartition des effectifs *par nationalité* (*Termes exclus de l'extension par arr. 15 févr. 2011, JO 23 févr.*), par sexe et par catégorie professionnelle
- Rémunération
 - Salaire horaire moyen de base par sexe, par catégorie professionnelle et par coefficient
- Formation professionnelle
 - Répartition du nombre de stages selon leur type et leur domaine
 - Répartition du nombre de stagiaires par sexe, par catégorie et par tranche d'âge
- Durée et organisation du travail
 - Répartition des effectifs par sexe, par catégorie professionnelle et durée du travail (temps complet, temps partiel > ou < 50 %)
 - Répartition par sexe, par catégorie et selon l'horaire de travail pratiqué (poste, continue...)

-
- Suivi des embauches et départs
 - Répartition par sexe

Les signataires du présent accord rappellent que ce rapport présenté au niveau de la branche ne se substitue pas à celui que doivent présenter les entreprises de plus de 300 salariés. Ce rapport doit fournir les informations permettant une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail, dans le respect de l'article D. 2323-12 du Code du Travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ces informations font parties du rapport sur la situation économique de l'entreprise établi par l'employeur, conformément à l'article R. 2323-8 du Code du Travail.

Les entreprises pourront s'inspirer du guide de réalisation du rapport de situation comparée élaboré par le Ministère du travail.

Il est rappelé par ailleurs que des aides financières peuvent être accordées aux entreprises qui mettent en place des mesures en faveur des femmes en vertu des articles R. 1143-1 et suivants du code du travail.

Article 3 Le recrutement

Les signataires du présent accord rappellent que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement dans la grille des classifications doivent être fondés sur l'expérience professionnelle acquise et les qualifications.

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche s'emploieront à ce que les critères de recrutement soient identiques pour les femmes et les hommes et ne conduisent à aucune discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail. Elles s'emploieront à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires. Les terminologies employées dans le libellé des profils de poste et des annonces ne doivent comporter aucun critère illicite ou discriminatoire et rester neutres dans la description du poste à pourvoir.

Soucieux de diversifier les candidatures, les signataires du présent accord incitent les entreprises à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Dans cet esprit, les entreprises s'efforceront également de sensibiliser leurs collaborateurs sur une plus grande mixité dans les emplois.

Compte tenu du déséquilibre en sortie de filière de formation, les partenaires sociaux de la branche s'emploieront à mettre en œuvre, avec l'éducation nationale et autres interlocuteurs de la formation et de l'emploi en France des actions pour notamment favoriser l'orientation des jeunes femmes vers les filières techniques et industrielles (exemple : présentation des métiers de l'entreprise et universités partenariat...). Dans le cadre du processus de recrutement interne ou externe, les entreprises porteront une attention particulière à recevoir une proportion de candidats femmes et hommes reflétant la proportion de candidatures femmes et hommes reçues. Les recrutements s'efforceront de refléter à expériences et profils équivalents, la diversité des candidatures reçues.

Article 4 L'égalité salariale

Les signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un travail égal, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire ou minimum de base et tous les avantages payés par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. L'employeur est libre de fixer les conditions d'attributions d'un avantage ou d'une prime sous réserve qu'elles n'introduisent pas une discrimination entre les travailleurs placés dans des situations identiques. Lorsqu'il y a disparité, l'employeur doit la justifier par des critères objectifs, matériellement vérifiables.

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales et dans la branche doit permettre de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à situation égale, avant le 31 décembre 2010.

Afin de respecter les prescriptions législatives, les entreprises sont invitées à mettre en œuvre les dispositions visant au respect de cette obligation légale impérative.

Pour ce faire, si les entreprises constatent à partir de leur propre rapport annuel (situation comparée des femmes et des hommes et du diagnostic correspondant) des écarts non justifiés par des éléments objectifs, les entreprises mettront en œuvre des actions correctives, afin de réduire ces écarts.

Il est rappelé aux entreprises qu'aux termes de la loi du 23 mars 2006 les salariés ayant eu un congé maternité ou d'adoption doivent bénéficier, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie pro-

fessionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article 5 **L'emploi / la promotion / l'évolution professionnelle**

Les signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise, et le cas échéant validée.

Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes chances en termes de parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Les partenaires sociaux observent que certains emplois sont fortement masculinisés et d'autres fortement féminisés.

Afin de favoriser le rééquilibrage de la situation, une attention particulière sera portée par les entreprises :

— à l'identification des types d'emploi ou des filières fortement masculinisés ou féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les hommes que pour les femmes.

Les signataires du présent accord souhaitent également assurer une meilleure représentation des femmes :

- dans les instances paritaires de branche au sein des commissions de négociation,
- dans les instances représentatives au sein des entreprises,
- aux élections professionnelles.

Tout en veillant à leur compétitivité, les entreprises prêteront attention aux modes d'organisation du travail qui évitent la mise en œuvre de pratiques peu compatibles avec les obligations familiales des salariés : horaires des réunions, temps de déplacement en missions.

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée notamment sur le sexe.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé...) peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes possibilités dans le déroulement de leur carrière que les salariés à temps plein.

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

Article 6 **La formation professionnelle**

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière d'évolution de carrière et constitue en elle-même un facteur déterminant de l'égalité entre les salariés dans leur évolution professionnelle.

Aussi, les entreprises sont incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que les salariés à temps plein, y compris pour l'accès aux formations particulièrement qualifiantes et porteuses de promotions professionnelles.

En outre, la branche professionnelle veillera particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles sur la base du rapport annuel évoqué à l'article 1^{er} du présent accord. Les données de ce rapport notamment concernant les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, seront transmises à la CPNE pour lui permettre, d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, complétées si nécessaire par des travaux demandés par la CPNE.

Les signataires du présent accord réaffirment ainsi leur volonté d'assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein de la branche dans l'accès à la formation professionnelle, tout en considérant les mesures déjà prises, notamment dans le cadre de l'accord du 7 février 1985 relatif à la formation professionnelle.

En ce qui concerne l'acquisition des droits individuels à la formation (DIF), la durée des congés de maternité, d'adoption, présence parentale ou congé parental d'éducation est prise en compte.

Afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, les entreprises proposeront si nécessaire une réactualisation des connaissances par une période de formation adaptée, à l'égard des salariés concernés.

Article 7

Suivi de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle

A

Au niveau de l'entreprise

Il est rappelé qu'à partir du seuil de 200 salariés, une commission de l'égalité professionnelle doit être constituée dans les entreprises. Les entreprises employant un nombre de salariés inférieur à ce seuil sont invitées à faire de même.

Cette commission a pour vocation d'assister le comité d'entreprise lors des délibérations relatives au «rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise» prévues par l'article L. 2325-34 du code du travail.

Dans le cadre du présent accord le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail pourra être sollicité, dans le cadre de ses missions, sur l'ergonomie, pour permettre que tous les postes soient accessibles à l'ensemble des salariés.

La composition et le mode de fonctionnement de cette commission seront arrêtés au sein des entreprises.

B

Suivi au niveau de la branche

Le rapport de branche reflète l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires moyens par niveau de classification et par sexe. Il est remis chaque année aux partenaires sociaux, dans le cadre de la CPNE.

Il devra intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Le suivi de la mise en œuvre et de l'application du présent accord sera réalisé annuellement lors d'un point dédié de la CPNE.

Article 8

Durée de l'accord et conditions d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Un bilan d'application sera effectué à l'issue de la première période d'application de 3 ans avec les signataires du présent accord.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salarié(e)s.

Il entrera en vigueur à partir du jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales. Chaque partie signataire peut demander, à tout moment et notamment en cas de modifications législatives, la révision du présent accord. Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Cette demande doit être portée à la connaissance, par lettre recommandée avec A/R, de tous les signataires. Les négociations débuteront au maximum dans un délai de deux mois.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au Code du Travail.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Accord du 24 juillet 2019

[Étendu par arr. 20 mai 2020, JO 26 mai, applicable à compter du lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCP ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC Chimie ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

FNIC CGT.

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 instituant des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation au sein des branches (article L. 2232-9 du code du travail), le présent accord fixe les missions, la composition ainsi que les règles de fonctionnement de la CPPNI de la branche du caoutchouc.

Les signataires décident ainsi de regrouper au sein de la CPPNI l'ensemble des institutions paritaires existantes dans la branche du caoutchouc, à l'exception de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) de la branche du Caoutchouc de l'Organisme paritaire collecteur agréé auquel la branche est rattachée. La création de la CPPNI s'inscrit ainsi dans une dynamique de clarification des modalités du dialogue social à travers les missions qui lui sont dévolues.

Les dispositions du présent accord relatives à la CPPNI n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, le présent accord à vocation à régir le fonctionnement des instances nationales de branche en faveur du dialogue social, indépendamment de la taille des entreprises.

Article 1

Missions générales de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Conformément aux dispositions légales, la CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi des salariés ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du code du travail. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Article 2

Composition et fonctionnement de la CPPNI - règles générales

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se compose de différentes commissions, correspondant aux missions qu'elle exerce :

- commission paritaire d'interprétation,
- commission paritaire de négociation,
- commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à laquelle est rattachée l'Observatoire du caoutchouc (ONEE).

Article 2.1

Composition des délégations

Chaque commission est composée de la manière suivante :

- d'une délégation syndicale, elle-même composée des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, dûment désignés par la fédération nationale ;
- d'un nombre de représentants patronaux égal à la totalité des représentants des organisations syndicales de salariés. Le nombre de représentants par organisations professionnelles d'employeur respecte les règles de la représentativité. Les représentants sont désignés par les organisations professionnelles représentatives.

Le nombre de représentants au sein de chaque commission est fixé de la manière suivante :

- Pour la commission paritaire d'interprétation, la délégation de chaque organisation syndicale de salariés représentative peut compter jusqu'à 2 membres ;
- Pour la commission paritaire de négociation, la délégation de chaque organisation syndicale de salariés représentative peut compter jusqu'à 5 membres ; à l'exception de la négociation de l'agenda social pour laquelle la délégation de chaque organisation syndicale de salarié représentative peut compter jusqu'à 2 membres ;
- Pour la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à laquelle est rattachée l'Observatoire du caoutchouc (ONEE), la délégation de chaque organisation syndicale de salariés représentative peut compter jusqu'à 4 membres.

La délégation patronale pour chacune des commissions peut comporter jusqu'à un nombre égal de représentants correspondant à la totalité des représentants des organisations syndicales de salariés.

Article 2.2 **Secrétariat de la CPPNI et modalités de convocations aux réunions**

Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales conviennent de confier au S.N.C.P la charge du secrétariat matériel de la CPPNI.

Seront transmis par voie électronique à toutes les organisations représentatives ou, à défaut, sur demande, par voie postale :

- Les convocations et ordres du jour dans un délai de 15 jours calendaires avant les réunions ;
- Les documents nécessaires à la préparation et à la tenue des commissions dans un délai de 10 jours calendaires avant les réunions.

Les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche transmettent également à la délégation patronale, dans un délai de 15 jours calendaires avant les réunions, les éléments qu'elles souhaitent porter à la négociation.

Article 2.3 **Autorisations d'absences et présence aux réunions paritaires**

I **Autorisations d'absences**

L'autorisation d'absence des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du caoutchouc, appelés à participer aux réunions des différentes commissions de la CPPNI instituée par le présent accord, est subordonnée à la production, par les salariés, de la convocation émanant de leur organisation syndicale ou de l'organisme ou l'instance paritaire concerné.

Cette convocation indique la nature et l'objet de la réunion paritaire, sa date, son lieu et sa durée (demi-journée ou journée).

Pour obtenir le maintien de la rémunération, le remboursement des frais de déplacement, ou, le cas échéant, en fonction des règles internes de l'entreprise, l'avance de ces frais, chacun des délégués salariés concernés tient son employeur informé, avec un préavis minimum de sept jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà d'une journée.

Il est entendu que l'absence pour réunion paritaire n'est pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié peut éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

II **Présence aux réunions**

Les organisations syndicales remettent au secrétariat de la CPPNI, les feuilles d'émargement à l'occasion des réunions paritaires, des journées d'études ou demi-journée, sur lesquelles sont mentionnés pour chaque participant :

- Son nom ;
- Le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient ;
- L'organisation syndicale représentative dans la branche qu'il représente ;
- Sa signature.

Un formulaire type est fourni à cet effet par le secrétariat de la CPPNI.

Article 2.4 **Rémunération et remboursement des frais liés aux réunions paritaires et journées d'études**

I **Rémunération**

Conformément aux dispositions de l'article 8 c des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc, «le temps de travail perdu, qui est consacré aux réunions paritaires de la CPPNI sera payé par l'employeur comme du temps de travail effectif». Cette disposition s'applique aux absences liées aux différentes réunions des instances paritaires et journées d'études.

L'indemnisation des salariés est conditionnée à leur participation à la réunion paritaire.

II **Remboursement des frais**

Le remboursement concerne les frais de transport, de logement et de nourriture engagés à l'occasion des réunions

paritaires, des demi-journées accolées à ces réunions et des journées d'études.

Conformément aux dispositions de l'article 8 c des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc, ces frais sont remboursés par l'employeur, selon les règles en vigueur dans chaque entreprise et le cas échéant, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, notamment celle relative aux frais professionnels.

III Moyens alloués à la préparation et la conclusion des réunions

Il est alloué à chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, pour chaque réunion d'une commission paritaire, deux demi-journées de réunions (une préparatoire et une conclusive). Celles-ci sont accolées à la réunion plénière de la commission paritaire correspondante.

Pour les réunions de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) de l'Opérateur de compétences auquel est rattachée la branche du caoutchouc, ces deux demi-journées sont allouées aux 3 titulaires des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Article 2.5 Prises de décisions

I

Prises de décisions dans le cadre de la commission paritaire de négociation

a

Thèmes d'information

Au sens du présent accord, un thème d'information porte sur un sujet donné et ne peut être considéré comme un thème de négociation. Il peut être proposé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ou par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Un thème d'information est retenu à l'unanimité ou, à défaut, à la double condition :

- qu'il recueille la majorité simple des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche. Dans le cadre de la majorité simple, chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche dispose d'une voix ;
- et qu'il recueille l'accord d'une organisation professionnelle d'employeur représentative au niveau de la branche. Lorsque le thème d'information est retenu, il est inscrit à l'ordre du jour d'une réunion de la commission paritaire de négociation dans le respect de l'ordre de traitement préétabli.

b

Thèmes de négociation

Il est établi :

- la liste des thèmes obligatoires de négociation à inscrire dans le calendrier des négociations ;
- la liste des thèmes de négociation retenus à l'unanimité à inscrire dans le calendrier des négociations.

Après échanges paritaires, un thème d'information est retenu en qualité de thème de négociation s'il recueille l'unanimité ou, à défaut, à la double condition :

- qu'il recueille la majorité simple des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche. Dans le cadre de la majorité simple, chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche dispose d'une voix ;
- et qu'il recueille l'accord d'une organisation professionnelle d'employeur représentative au niveau de la branche. À défaut, le thème est clos à l'issue de la réunion à laquelle il a été inscrit à l'ordre du jour en tant que thème d'information.

c

Agenda social

Après échanges paritaires, le calendrier de l'agenda social fixant l'ordre de traitement des thèmes de négociation est validé selon les règles susvisées. Il en est de même, après échanges paritaires, de l'ordre de traitement des thèmes retenus dans la liste des thèmes d'information.

L'élaboration de l'agenda social peut débuter dès la fin de l'année N – 1 et s'achever à la construction de l'agenda en janvier de l'année N.

d
Autres décisions

Les décisions prises dans le cadre de la commission paritaire de négociation, autres que celles dédiées au choix des thèmes, sont régies par les règles propres à la négociation collective de branche telles que prévues par le code du travail.

II

Prises de décisions dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et l'Observatoire du caoutchouc (ONEE)

Les décisions prises dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et dans le cadre de l'Observatoire du caoutchouc (ONEE) sont régies par les règles ci-après.

a
Thèmes d'échanges

Un thème est retenu dans le cadre des échanges paritaires s'il recueille l'unanimité ou, à défaut, à la double condition qu'il recueille la majorité simple des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et l'accord d'une organisation professionnelle d'employeur représentative au niveau de la branche.

Au sens du présent accord, un thème d'échanges, qui peut être proposé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ou par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche, porte sur un sujet donné entrant dans le champ de compétences de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ou, selon le cas, de l'Observatoire du caoutchouc (ONEE).

Lorsqu'un thème d'échanges est retenu, il est inscrit à l'ordre du jour d'une réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ou, selon le cas, de l'Observatoire du caoutchouc (ONEE). La décision de donner une suite à un thème d'échanges est prise à l'unanimité ou, à défaut, à la triple condition qu'elle recueille la majorité simple des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, qu'elle recueille l'accord d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche et qu'elle ne fasse pas l'objet d'une opposition motivée, par écrit, d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche à toutes les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche. À défaut, le thème d'échanges est clos à l'issue de la réunion à laquelle il a été inscrit à l'ordre du jour.

b
Décisions

Dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et dans le cadre de l'Observatoire du caoutchouc (ONEE), les décisions sont prises à l'unanimité ou, à défaut, à la triple condition qu'elles recueillent la majorité simple des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, qu'elles recueillent l'accord d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche et qu'elles ne fassent pas l'objet d'une opposition motivée, par écrit, d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche à toutes les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

III

Toutes les décisions prises dans le cadre du 1^o) et du 2^o) du présent article sont consignées selon les règles définies à l'article 2.6 ci-après et engager et engagent l'instance concernée.

Article 2.6
Relevé de décisions ou de conclusions

À la fin de toutes les réunions, un relevé de conclusions ou de décisions, selon l'instance, est rédigé et approuvé en séance. Le relevé final est transmis au porte-parole de chaque organisation syndicale représentative.

Article 3
Composition et fonctionnement de la CPPNI en «Commission paritaire d'interprétation»

Une Commission paritaire d'interprétation est constituée et siège à Paris.

Son rôle est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation qui lui sont soumises concernant la Convention collective nationale du caoutchouc et ses avenants. Elle peut ainsi être amenée à rendre un avis, à la demande d'une juridiction, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

Lorsque le secrétariat de la CPPNI est avisé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dont copie est adressée à toutes les organisations syndicales représentatives, de l'existence d'un problème d'interprétation occa-

sionnant des difficultés réelles d'application de la présente convention, il doit convoquer la commission paritaire d'interprétation dans un délai maximum de quinze jours.

La commission peut d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentatives, le texte de cet avis, signé par ces organisations, a la même valeur contractuelle que les clauses de la convention collective à la condition qu'il soit intégré par avenant à cette convention. Si toutefois l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal, envoyé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'auteur de la demande, expose les différents points de vue exprimés.

Article 4 **La Commission paritaire de négociation de la CPPNI**

Article 4.1 **Missions de la Commission paritaire de négociation**

Cette commission a pour objet de négocier l'ensemble des points faisant l'objet d'une négociation collective de la branche. Elle traite à la fois des thèmes imposés par le code du travail et des thèmes définis par la CPPNI.

Chaque ordre du jour de la commission peut comporter plusieurs points comme l'information, l'ouverture ou la conclusion d'une négociation, mais uniquement un thème de négociation ouvert à discussion.

Article 4.2 **Journées d'études**

Afin de préparer les négociations de branche, les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche bénéficient de 30 journées d'études par année civile complète, auxquelles s'ajoutent, pour chaque organisation syndicale de salariés représentatives au niveau de la branche, 15 journées d'études supplémentaires par sujet nouvellement ouvert à la négociation conformément à l'article 2.5 du présent accord.

Une négociation ne peut donner lieu qu'à une seule attribution de journées peu important le fait que la négociation se déroule sur plusieurs années civiles.

Ces journées d'études peuvent être utilisées sur 12 mois glissants dans le cas où les négociations se déroulent sur deux années civiles consécutives.

Les journées d'études utilisées par les organisations syndicales se déroulent par journée pleine ou occasionnellement par demi-journée. Dans la suite du présent accord, les dispositions relatives aux journées d'études s'appliquent également aux demi-journées.

Le nombre de participants est de deux personnes minimum, aux dates choisies par ces dernières, à l'exception de 5 journées par an qui peuvent être affectées à titre individuel.

Les journées d'études sont décomptées en fonction du nombre de participants. Ainsi :

- Une journée d'étude pleine organisée avec 5 personnes, comptera pour 5 journées ;
- Une demi-journée d'étude organisée avec 6 personnes, comptera pour 3 journées etc.

Chaque organisation syndicale choisi, en fonction du sujet de négociation et de son mode d'organisation interne, le nombre de participants le plus approprié.

L'autorisation d'absence des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du caoutchouc, appelés à participer aux journées d'études, est subordonnée à la production, par les salariés, de la convocation émanant de leur organisation syndicale. Cette convocation, qui indique la nature et le thème de négociation de la journée d'étude, la date, son lieu est adressée par défaut par voie électronique ou par voie postale sur demande de l'organisation syndicale représentative, avec un préavis minimum de quinze jours calendaires précédant la tenue de la journée d'étude :

- au secrétariat de la commission,
- à l'employeur, le maintien de la rémunération et le remboursement, ou, le cas échéant, en fonction des règles internes de l'entreprise, l'avance des frais de déplacement, conformément aux dispositions de l'article 22 des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

Il est entendu que l'absence pour journée d'étude n'est pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié peut éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

Article 5 **Composition et fonctionnement de la CPPNI en Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la**

Formation Professionnelle

I Composition

Lorsqu'elle aborde les questions d'emploi et de formation professionnelle, la CPPNI est dénommée Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

II Fonctionnement

La commission fixe la périodicité de ses réunions qui ne devra pas être inférieure à trois réunions par an.

III Attribution de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

1 Attributions d'ordre général en matière d'emploi

La commission a pour missions :

- de faire un état des lieux détaillé sur la situation de l'emploi dans la Profession en fonction de l'évolution économique et des progrès techniques ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- d'examiner l'impact des aménagements et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement ;
- de faire l'analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois et notamment de l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies et techniques, en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions ; elle fait ces études en liaison avec les différents organismes publics et parapublics susceptibles de lui apporter des renseignements utiles.

Dans ce cadre, la commission procède chaque année à une étude sur la situation de l'emploi dans la Profession en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire national de l'évolution des emplois.

2 Attributions en matière de formation professionnelle

Dans le cadre des missions prévues par l'accord du 7 février 1985 relatif à la formation professionnelle dans le Caoutchouc, la CPNEFP s'efforce de promouvoir la politique de formation dans la profession. Elle se voit notamment chargée des missions suivantes :

- examiner en complément de ses missions actuelles, au minimum tous les deux ans, l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en s'appuyant sur les travaux demandés à l'Observatoire National de l'Evolution des Emplois. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elles en tirent en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprises et des instances représentatives du personnel ;
- communiquer à la section paritaire professionnelle (SPP) de l'opérateur de compétences, les actions prioritaires ;
- élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle et dans l'utilisation de celle-ci comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation ;
- donner mission à l'Observatoire National de l'Evolution des Emplois conformément à l'article 18 du titre V de l'accord du 21 novembre 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, de réaliser des études nécessaires pour l'aider dans la détermination de la politique de formation de branche.
- définir les orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation aux besoins de l'emploi dans la branche.
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et recherche avec les Pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles.

Pour remplir sa mission, la commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation professionnelle tient chaque année, au moins, une réunion spécifique sur les questions de formation.

3 Attributions en cas de licenciement collectif pour motif économique

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle sera tenue informée des licen-

cements collectifs pour motif économiques intervenus dans la Profession. Cette communication présentera pour chaque entreprise, le nombre de salariés concernés et si possible par catégorie socio-professionnelle.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la formation professionnelle pourra également examiner, en cas de licenciement collectif, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.

4

Attributions en matière de formation professionnelle

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle s'efforce, dans le cadre des missions prévues par l'accord du 7 février 1985 relatif à la formation professionnelle dans le Caoutchouc, de promouvoir la politique de formation dans la Profession. À cet effet, elle s'attache en particulier à définir les orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation aux besoins de l'emploi dans la branche.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et recherche avec les Pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et formule à cet effet toutes observations et propositions utiles.

Pour remplir sa mission, la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle tient chaque année, au moins, une réunion spécifique sur les questions de formation.

5

Mission de veille et rapport annuel d'activité de la négociation de branche

Le secrétariat de la CPPNI établit chaque année le projet de rapport annuel d'activité dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Ce rapport mesure l'impact éventuel des accords collectifs conclus dans la branche sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Afin de permettre à la commission de mener la mission qui lui est confiée, les accords d'entreprise comportant des dispositions concernant les thèmes ci-dessous exposés lui sont transmis :

- La durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel...) ;
- Le repos quotidien ;
- Les jours fériés ;
- Les congés (congés payés et autres congés) ;
- Le compte épargne temps.

Il revient à la partie la plus diligente : employeur, organisations syndicales, élus ou salariés mandatés pour la négociation, de procéder à l'envoi en ayant pris le soin, au préalable, de supprimer les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Le secrétariat transmet les accords in itinere (au fil de l'eau) aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives.

L'adresse d'envoi des accords est renseignée en annexe du présent accord.

Le secrétariat accuse réception de ces accords auprès des entreprises dans un délai d'un mois.

Article 6

Composition et fonctionnement de l'Observatoire National de l'Évolution des Emplois

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, un Observatoire National de l'Évolution des Emplois dans l'Industrie de la Transformation du Caoutchouc est mis en place.

Cet observatoire s'inscrit dans le cadre de l'activité de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Son activité donne lieu à, au moins, une réunion spécifique annuelle.

Ses travaux s'appuient entre autres sur les éléments fournis par les pouvoirs publics ainsi que sur une enquête annuelle réalisée auprès des entreprises de l'Industrie de la transformation du caoutchouc qui porte notamment sur :

- les besoins des entreprises en matière d'emploi dans les grandes catégories de personnels et d'activités (fabrication, contrôle, mécanique-entretien, services techniques, services administratifs, maîtrise,...) ;
- la part des techniques de transformation du caoutchouc dans les emplois du fait des évolutions technologiques de la production ;
- la pyramide des âges par tranches et par catégories professionnelles en soulignant plus particulièrement l'évolution

des classes supérieures à 45 ans et les orientations dégagées par la gestion prévisionnelle des emplois.

Article 7 **Abrogation des accords préexistants**

Sont abrogés à compter du dépôt du présent accord :

- article 4 CCNC clauses communes
- Accord du 15 décembre 2011 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise dans la branche du caoutchouc ;
- Accord du 5 juin 2014 relatif au fonctionnement des instances paritaires dans la branche du caoutchouc ;
- Accord du 23 juin 2004 relatif à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de l'Industrie du Caoutchouc ;
- L'article 3 de l'accord du 21 septembre 2017 (désignation OPCALIA) ;
- Articles 2 et 3 de l'accord «Gestion des carrières et de l'Emploi» Convention Collective Nationale du Caoutchouc, datant du 23 février 2004.

Article 8 **Entrée en vigueur et durée du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt.

Article 9 **Dépôt, extension, révision et dénonciation**

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffé du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Il pourra être modifié ou révisé, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, à la demande d'une des organisations représentatives contractantes. Dans ce cas un texte ou de nouvelles propositions devront accompagner la demande et être examinés dans un délai maximal d'un an.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément à l'article L. 2261-12 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'article 7 des clauses communes de la Convention Nationale du Caoutchouc.

Annexe

Dans le cadre du rapport annuel d'activité de la négociation collective, les entreprises sont tenues d'adresser au secrétariat de la CPPNI les accords signés dans leurs entités.

L'envoi peut être effectué :

— Par voie postale à l'adresse suivante :

SNCP

60, rue Auber

94008 Vitry-sur-Seine Cedex

— Par voie électronique à l'adresse suivante :

secretariat.cppni-caoutchouc@lecaoutchouc.com

Activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD)

Accord du 21 avril 2021

[Étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 31 juill., applicable au lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCP ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC Chimie ;

FCE CFDT.

Préambule

L'ampleur de la crise économique aggravée par la crise sanitaire du Covid-19 est inédite depuis la Seconde Guerre Mondiale. Cette crise est également inédite par sa dimension internationale.

L'économie française dont le PIB devrait reculer de plus de 10 % en 2020, a été particulièrement touchée. Son industrie et notamment l'automobile et l'aéronautique, principaux secteurs clients de l'industrie de la transformation du caoutchouc, font parties des branches les plus affectées. On rappellera que les unités d'assemblages d'automobiles ont en France, comme en Europe, totalement cessé leur activité entre la fin mars et le début mai 2020. Le trafic aérien demeure quant à lui, en ce mois de septembre 2020, toujours très fortement perturbé ; il en est de même dans le domaine de la construction aéronautique.

Compte tenu de l'effondrement des commandes au printemps dernier, et d'une reprise très progressive depuis début juin, l'industrie de la transformation du caoutchouc a enchaîné d'inquiétantes contre-performances.

la production de pneumatiques a chuté, en volume, de 58 % en mars 2020, 87 % en avril 2020, 57 % en mai et 32 % en juin 2020. Fin juin 2020, la baisse est estimée à 45 % (source : INSEE). Celle de pièces techniques en caoutchouc a régressé de 40 % en mars, 83 % en avril 2020, 63 % en mai et 25 % en juin 2020. Fin juin 2020, la baisse est estimée à 38 % (source : INSEE).

Les entreprises transformatrices de caoutchouc doivent faire face, en cette rentrée 2020, et pour plusieurs années, aux défis de la crise économique liée à la crise sanitaire, de la transition énergétique et écologique et de la transformation digitale.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle, mis en place par les pouvoirs publics pendant la période de confinement et de post-confinement, a permis de préserver, durant le deuxième trimestre 2020, la situation économique et de trésorerie des entreprises tout en maintenant l'emploi dans les industries du caoutchouc. Ce dispositif d'urgence, par nature temporaire, a été complété à la fin du mois de juillet 2020 par la mise en place, avec le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, d'un dispositif d'activité partielle de longue durée afin de permettre aux entreprises de faire face aux baisses durables d'activité.

La crise économique, d'une exceptionnelle gravité, nécessite d'accompagner les baisses durables d'activité des entreprises industrielles du Caoutchouc et de faire de la défense de l'emploi et des compétences industrielles une priorité absolue. Aussi, par le présent accord de branche, et compte tenu du contexte économique de crise décrit au présent Préambule, les signataires décident de mettre en place, dans la branche du Caoutchouc, le mécanisme de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera à la fin du 1^{er} semestre 2025. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessiter la mise en œuvre de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable selon les situations rencontrées par les entreprises à des périodes différentes. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent qu'elles souhaitent privilégier la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que le présent accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet en cause ni les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement ni les négociations déjà terminées en entreprise.

De plus, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs souhaitent souligner l'importance du dialogue social en entreprise et incitent les entreprises, pourvues de représentants du personnel, à engager leurs propres négociations dès lors que les conditions le permettent.

Le présent accord de branche est conclu en application des dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020. Il permet le recours à l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Les dispositions du présent accord doivent être mobilisées dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche du Caoutchouc.

Article 1er

Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable par la voie d'un document homologué

En l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, après consultation du comité social et économique s'il existe.

Article 2 **Contenu du document élaboré par l'employeur**

Le document précise, dans le respect des dispositions du présent accord, les conditions de recours à l'activité partielle à la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

Le document comporte un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise. Le diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales. Le diagnostic est présenté au comité social et économique, s'il existe, lors de l'information consultation sur le document élaboré par l'employeur relatif aux conditions de recours à l'activité partielle.

Le document mentionne :

- Les activités et les salariés auxquels s'applique l'activité partielle. Le périmètre peut concerter l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'entreprise ou de l'établissement telle une unité de production, un atelier, un service ou une équipe en charge de la réalisation d'un projet. Tous les salariés affectés aux activités concernées par l'activité partielle ont vocation à bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ;
- la date de début et la durée d'application de l'activité partielle qui peut être reconduite dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 7 ainsi qu'un délai de prévenance d'au moins 72 heures lors de la mise en place ou de la reconduction de l'activité partielle pour les salariés concernés ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.
- En l'absence de comité social et économique, les salariés sont informés individuellement sur la mise en place de l'activité partielle ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité partielle ;
- les modalités d'indemnisation des salariés en activité partielle ;
- les engagements en matière d'emploi ;
- les engagements en matière de formation professionnelle ;
- La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité partielle. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.
- les moyens de suivi du document par les organisations syndicales.
- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation et, le cas échéant, leur compte épargne-temps avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Article 3 **Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou dans l'établissement**

Le document, élaboré par l'employeur, fixe la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou dans l'établissement.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou dans l'établissement est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail, la réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité partielle telle que prévue dans le document élaboré par l'employeur sur les conditions de recours à l'activité partielle. L'application de la réduction de l'horaire de travail peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée sur décision de l'autorité administrative pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement. La situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement est précisée dans le document élaboré par l'employeur sur les conditions de recours à l'activité partielle. Ce document peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. En tout état de cause, la

réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale de travail.

L'employeur veillera à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés placés sous conventions individuelles de forfait en jours sur l'année soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité partielle.

Article 4

Indemnisation des salariés en activité partielle pour le maintien en emploi dans l'entreprise ou dans l'établissement

Le document élaboré par l'employeur sur les conditions du recours à l'activité partielle détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle.

En application du présent accord, le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Le montant de l'indemnisation versée au salarié est calculé sur la base d'une indemnité horaire égale à 75 % de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou, lorsqu'elle est inférieure, sur celle de la durée collective du travail ou de celle stipulée dans le contrat.

Pour obtenir le montant de l'indemnité d'activité partielle spécifique, le taux horaire est à multiplier par le nombre d'heures chômées dans la limite de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, dans la limite de la durée collective du travail ou de celle stipulée dans le contrat.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure rémunération des salariés concernés.

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale, tel que définie aux articles L. 3232-1 et suivants du code du travail, l'employeur s'engage à verser aux salariés concernés une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale et la somme initialement perçue par le salarié.

Article 5

Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi

Le document élaboré par l'employeur sur les conditions de recours à l'activité partielle, en conformité avec les dispositions de l'accord de branche, fixe le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 2.

En application du présent accord, les engagements sur le maintien dans l'emploi portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou dans l'établissement telle que définie à l'article 7.

L'entreprise s'engage à ne pas recourir à un salarié en CDI ou en CDD, y compris les contrats de professionnalisation, ainsi qu'à l'intérim, pour remplacer les postes dont les salariés sont placés en activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Les salariés dont le temps de travail est décompté à la semaine, ne peuvent pas, sur une même semaine, être à la fois placés en activité partielle en cas de réduction d'activité durable et accomplir des heures supplémentaires.

L'entreprise veille à s'assurer que la charge de travail des salariés placés en activité partielle en cas de réduction d'activité durable, soit raisonnable lors des périodes travaillées.

Lorsque toutes les entités (atelier, service, ligne de production...) d'une même activité de l'entreprise ou de l'établissement ne sont pas placées simultanément en activité partielle, l'employeur veille à s'assurer que la charge de travail des salariés relevant d'une ou des entités non placées en activité partielle soit raisonnable.

Le télétravail ne peut pas être mis en place pendant les heures chômées pour les salariés concernés au titre de l'activité partielle en cas de réduction de l'activité durable.

L'entreprise s'engage dans le document visé à l'article 1^{er} à ne pas notifier de licenciement pour motif économique, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, à l'ensemble des salariés d'une entité, telle que visée ci-dessus, relevant de la même activité, au sein de l'établissement, dont les salariés sont placés en activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Article 6

Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

Le document élaboré par l'employeur sur les conditions de recours à l'activité réduite détermine ses engagements

en matière de formation professionnelle.

Les signataires conviennent de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner dans les meilleures conditions la relance de l'activité dans les entreprises industrielles.

Les formations envisagées lors de ces périodes d'activité réduite peuvent être issues des priorités techniques de l'entreprise, d'évolution et de développement des salariés, d'échanges avec le salarié ou d'autres initiatives. Celles-ci sont systématiquement confirmées après accord de l'entreprise.

les principales tendances concernant l'évolution des métiers industriels dans les entreprises du Caoutchouc ont été identifiées dans l'étude prospective et analytique réalisée en 2018 relative aux emplois-repères dans la branche du Caoutchouc.

Dans le cadre du dispositif d'APLD mis en place dans le présent accord, le maintien et le développement de l'emploi supposent, plus précisément, de développer les compétences et les qualifications des salariés dans plusieurs domaines, dont :

— le domaine des «nouveaux matériaux élastomères» (caoutchoucs «biosourcés» ; thermoplastiques élastomères ; silicones...) : les ruptures technologiques que vont connaître dans les années à venir les véhicules automobiles nécessitent de développer de nouveaux matériaux, en lien, par exemple, avec l'enjeu de l'allègement des pièces techniques en caoutchouc (recherche de nouvelles formulations chimiques). Les enjeux environnementaux et les évolutions réglementaires européennes, dans le cadre du développement durable de l'industrie du Caoutchouc, constituent un axe important de recherche et développement de produits nouveaux (caoutchoucs «biosourcés», caoutchoucs allégés...) faisant appel à des technologies innovantes et des cahiers des charges techniques et spécifiques nécessitant une adaptation rapide des compétences ;

— le domaine de l'élastronique, du caoutchouc “connecté” (“smart rubber”) et de la mesure et du traitement du signal dans le cadre du développement des véhicules de demain, et notamment des véhicules intelligents et autonomes : pièces en caoutchouc (et autres élastomères) des véhicules automobiles incorporant des capteurs électroniques (de pression, de température, d'humidité...) ;

— le domaine des nouvelles motorisations (électrique, hydrogène) : dans le secteur des transports, et plus spécialement dans celui du véhicule automobile, le passage du moteur thermique aux nouvelles motorisations suppose une évolution de certaines compétences techniques des salariés : les compétences relatives à la liaison au sol des véhicules automobiles (notamment l'acoustique des pneumatiques), à la transmission des fluides, aux systèmes antivibratoires, à l'étanchéité des futures batteries et piles à combustibles ;

— le domaine du réemploi, du recyclage et de la gestion des déchets : l'économie circulaire, qui est également un axe important des projets de recherche et de développement de l'industrie du Caoutchouc, nécessite de poursuivre les efforts dans le domaine du réemploi, du recyclage et de la gestion des déchets, le programme Bioproof (conduit par le laboratoire de Recherche et de Contrôle du Caoutchouc et des Plastiques entre 2013 et 2018) a permis d'évaluer près d'une centaine de matières premières biosourcées ou recyclées et d'apprécier ainsi leurs intérêts et leurs limites, les efforts de recherche, de développement et d'application sur ces préoccupations nécessitent d'être poursuivis. Cette poursuite implique de développer les compétences des collaborateurs des industries du Caoutchouc dans ce domaine.

Enfin, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle de longue durée pour maintenir et développer les compétences des salariés dans le cadre, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, du FNE-formation, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Le suivi de ces formations est encouragé par le biais d'une majoration de l'indemnité versée aux salariés pour les heures pendant lesquelles ils suivent une formation. À cet effet, l'entreprise s'engage à maintenir l'intégralité de la rémunération du salarié soit la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou, lorsqu'elle est inférieure, sur celle de la durée collective du travail ou de celle stipulée dans le contrat.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (Opco 2i) et des subventions publiques dédiées à la formation, pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3^o du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que, si après versement de l'indemnité d'activité partielle, la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale, tel que définie aux articles L. 3232-1 et suivants du code

du travail, l'employeur s'engage à verser aux salariés concernés une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale et la somme initialement perçue par le salarié.

Article 7

Date de début et durée d'application de l'activité partielle en cas de réduction durable de l'activité dans l'entreprise ou dans l'établissement

Le document élaboré par l'employeur sur le recours à l'activité partielle de longue durée détermine la date de début et la durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'entreprise ou dans l'établissement. La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

La durée d'application de l'activité partielle de longue durée est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document élaboré par l'employeur sur les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois.

Pour chaque demande de renouvellement, l'employeur actualise, en tant que de besoin, le diagnostic de l'entreprise ou de l'établissement visé à l'article 2.

Article 8

Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'entreprise ou de l'établissement sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée et sur le suivi des engagements fixés par le document homologué

Le document élaboré par l'employeur sur les conditions du recours à l'activité partielle de longue durée précise les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée, et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et sur les salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'entreprise ou de l'établissement concerné sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Avant chaque échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée de six mois visée à l'article 9, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée, définis aux articles 5 et 6 et au présent article. Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée et le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 9

Procédure d'homologation

Le document élaboré par l'employeur sur les conditions du recours à l'activité partielle de longue durée est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique est alors transmise à l'autorité administrative.

L'administration homologue le document élaboré après avoir vérifié :

- La régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE ;
- La présence d'engagements spécifiques de l'employeur en matière d'emploi ;
- La conformité du document aux stipulations de l'accord de branche.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 8.

L'administration notifie par voie dématérialisée sa décision motivée d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document établi par l'employeur.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adoption du document lorsque l'employeur envisage d'en

modifier le contenu. Le comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 10 **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 11 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1^{er} élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 12 **Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application de l'accord**

Conformément au I, 5^o de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPNEFP. Dans ce cadre, les signataires demandent à l'administration de pouvoir bénéficier des bilans visés à l'article 2.8 des documents homologués établis par les établissements et entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

En outre, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle mis en place en application du présent accord de branche en informent la CPNEFP.

Deux bilans intermédiaires de l'application du présent accord sont réalisés en CPNEFP, respectivement avant le 30 juin 2021 et avant le 30 juin 2022. Un bilan final est réalisé à son échéance.

Article 13 **Champ d'application de l'accord**

Sans préjudice des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 2.6 en matière de formation professionnelle qui concernent l'ensemble des entreprises de la branche, le présent accord s'applique aux établissements et entreprises relevant de la branche du Caoutchouc qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Article 14 **Formalités de publicité et de dépôt de l'accord**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Article 15 **Extension et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 16 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous

la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2021, JO 31 juill.*) Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément à l'article L. 2261-12 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'article 7 des clauses communes de la Convention Nationale du Caoutchouc.

Annexe : Rappel de l'état actuel du droit et de la jurisprudence

Sous réserve d'évolution législative et/ou jurisprudentielle, les partenaires sociaux rappellent les dispositions légales ainsi que la jurisprudence actuelle sur les points suivants :

Neutralisation de l'activité partielle de longue durée sur les droits CP / intérressement et participation

Conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail, «La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés. Elle est également prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intérressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.»

De plus, l'article 9 II du décret n° 2020-926 du 28/07/20 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable précise que les dispositions du code du travail relatives à l'aide aux salariés placés en activité partielle sont applicables au dispositif spécifique d'activité partielle à l'exception de certains articles, mais ne vise pas l'article R. 5122-11 susvisé dans les articles exclus.

Point particulier concernant l'acquisition de trimestres pour la retraite

Au regard de l'ANI du 17/11/17 (art 67), pour les périodes d'activité partielle dépassant 60 h par an, les points attribués en contrepartie des cotisations assises sur la rémunération sont complétés par des points attribués gratuitement.

Impact de l'activité partielle de longue durée sur l'indemnité de licenciement et de départ à la retraite

- article L. 3123-5 alinéa 5 du code du travail «L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.»

Toutefois, selon la jurisprudence, en cas de mise en activité partielle pendant la période de référence, il faut se référer au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé à temps plein (Cass. Soc 24 novembre 93 n° 89-43.679 ; Cass. Soc 9 mars 99 n° 96-44.439).

- article L. 1234-6 du code du travail «En cas d'inexécution totale ou partielle du préavis résultant soit de la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, soit de la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, le salaire à prendre en considération est calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise, lorsque le salarié travaillait à temps plein, ou de la durée du travail fixée dans son contrat de travail lorsqu'il travaillait à temps partiel.»

- article R. 1234-4 du code du travail «Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1^o Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement

2^o Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.»

Protection sociale complémentaire

Accord du 22 octobre 2024

[Étendu par arr. 5 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter de son agrément par la commission paritaire de l'APEC]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ELANOVA ;

UCAPLAST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC Chimie ;

FCE CFDT.

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du Caoutchouc peuvent instituer des garanties collectives de protection sociale complémentaire (en particulier, frais de santé, prévoyance, retraite) suivant les modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le financement patronal de ces régimes peut être exonéré de cotisations sociales salariales et patronales, à la condition, notamment, qu'ils présentent un caractère collectif, c'est-à-dire, qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Le premier critère visé par cet article permet :

- de définir une catégorie de bénéficiaires en fonction de l'appartenance aux catégories des cadres et non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 (anciennement article 4 et 4bis) de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres : il appartient à la commission paritaire de l'APEC de déterminer, notamment, le niveau des emplois à partir duquel il y a lieu à application de l'article 2.2 ;
- d'intégrer à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale, certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC.

Étant précisé que, par agrément des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance en date du 1^{er} avril 1985, et au regard de la grille de classification issu de l'accord du 20 avril 1984- actuellement applicable dans la branche du Caoutchouc et en cours de révision - a été pris en compte les seuils d'accès suivants :

- Seuil d'accès pour l'application de l'article 4 : classification ingénieurs et cadres niveau V échelon 51 ;
- Seuil d'accès pour l'application de l'article 4bis : classification employés et techniciens niveau V échelon 52 ; classification agents de maîtrise niveau V échelon 52 ;
- Seuil d'accès pour l'application de l'article 36 : classification employés et techniciens niveau III échelon 32 ; classification agents de maîtrise niveau III échelon 31.

Suite à l'obligation de mise en conformité des accords de branche découlant du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les organisations syndicales et patronales ont entendu préciser les conditions dans lesquelles les entreprises de la branche peuvent décider d'intégrer les salariés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire.

Il est précisé que les catégories cadres et non-cadres définies paritairement seront soumis à validation auprès de la commissions paritaire de l'APEC.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de l'article 1^{er} des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Article 2 Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives

de protection sociale complémentaire

Pour les garanties collectives de protection sociale complémentaire instituées au niveau des entreprises de la branche au bénéfice d'une catégorie de salariés définie sur la base du premier critère visé à l'article R. 242-1-1, 1^o du code de la sécurité sociale, soit résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres :

3 les salariés relevant de la classification des employés et techniciens des niveaux III échelons 32 et 33 niveau IV échelons 41, 42 et 43 et niveau V échelon 51 et la classification des agents de maîtrise des niveaux III échelons 31 et 33 ; niveau IV échelons 41 et 43 et niveau V échelon 51 peuvent être intégrés à la catégorie des cadres, conformément à l'agrément de 1985 rendu par les régimes complémentaires de retraite et de prévoyance;

3 l'intégration de ces salariés à la catégorie des cadres n'est pas une obligation, les entreprises qui recourent au premier critère de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir une catégorie de salariés bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire étant libres d'inclure ou non les salariés concernés.

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres ne concerne que les garanties collectives de protection sociale complémentaires instituées au niveau des entreprises : en aucun cas elle n'a vocation à rendre applicables aux salariés concernés les dispositions de la convention collective propres aux cadres.

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire.

En cas d'application d'une nouvelle classification, cet accord devra être actualisé dès l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de cette nouvelle classification. À cette occasion, il sera étudié plus particulièrement la possibilité d'intégrer la future classification des employés et techniciens des niveaux III échelon 31.

Article 3 Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions de cet accord sont justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Les signataires n'entendent donc pas établir de distinctions spécifiques dans la branche du caoutchouc pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de son agrément par la commission paritaire de l'APEC.

Article 5 Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions légales. Dans ce cas un texte ou de nouvelles propositions devront accompagner la demande et être examinés dans un délai maximal d'un an.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions légales et dans le respect des dispositions de l'article 7 des clauses communes de la Convention collective nationale du Caoutchouc.

Article 6 Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère et au conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

En même temps que son dépôt, il fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales. Il sera également adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, à la commission paritaire de l'APEC en vue de son agrément.

