

Brochure n° 3046

Convention collective nationale

IDCC : 45. – **CAOUTCHOUC**

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2009
RELATIF À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET1050230M*
IDCC : 45

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'Etat 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 Etat-Unédic, conclue en application des articles L. 5122-1 à L. 5122-2, D. 5122-30 et 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^{er}

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 prévue 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'Etat et l'Unédic, 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, art. 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'Etat 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'Etat devra reverser les sommes recouvrées à l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage pour les heures indemnisées au-delà de la 50^e 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'Etat, 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 indemnisables 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'Etat 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 professionnalisant 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^{er}

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 de 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 entreprises 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 relatif

à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du caoutchouc (art. 15.3, al. 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 3 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 le cadre de la convention de reclassement personnalisée.

Par ailleurs, afin de soutenir le développement et la poursuite des actions de formation 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'Etat, permettant l'attribution d'une aide du fonds 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/Etat) 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.

Fait à Paris, le 19 novembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNCP ;

UCAPLAST.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

FCC CFE-CGC.