

**Accord du 21 avril 2021**

relatif à la mise en œuvre de l'activité partielle  
en cas de réduction d'activité durable (APLD)

NOR : ASET2150653M

IDCC : 45

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UCAPLAST ;**

**SNCP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**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 partie des branches les plus affectées. On rappellera que les unités d'assemblages d'automobiles ont en France, comme en Europe, totalement cessées 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 2<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> | 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.

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 concerner 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 3 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<sup>er</sup> 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 maté-

riaux, 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 (OPCOS2i) 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° 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 1<sup>er</sup> 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 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 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 3 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 6 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 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 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 50 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<sup>er</sup> 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° de l'article 1<sup>er</sup> 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.

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.

*Fait à Paris, le 21 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

## **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/intéressement 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'intéressement 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 juillet 2020 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 novembre 2017 (art. 67), pour les périodes d'activité partielle dépassant 60 heures 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. 24/11/93 n° 89-43.679 ; Cass. Soc. 09/03/99 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° Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
  - 2° Soit 1/3 des 3 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. »