

**Accord du 31 juillet 2025**  
relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

NOR : ASET2550818M

IDCC : 45

---

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

**UCAPLAST ;**

**ELANOVA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

**Préambule**

La succession de crises depuis 2020-2021 ébranle les industries françaises et européennes. Leurs impacts sont substantiels, particulièrement, sur l'activité productive et la compétitivité du site France, en net décrochage [par rapport à la période pré-Covid 2019], sur la dislocation des chaînes de valeur et d'approvisionnement, – et plus récemment – sur le marché de l'emploi industriel, fortement chahuté (depuis la crise sanitaire, à elle seule, la filière automobile a perdu près de 40 000 emplois au cœur du tissu industriel), et, sur le commerce international, en perte de repère conséquemment à la guerre commerciale internationale lancée par l'administration américaine.

En perte de productivité en comparaison avec les autres grandes zones géographiques, l'industrie européenne est en panne. Pour sa part, l'économie française se redresse lentement depuis le décrochage de 2020. Son PIB devrait enregistrer une croissance timorée en 2025, largement en dessous de 1 %. Son industrie et notamment les transports, les mécaniciens (fabrication de machines et équipements industriels), la chimie, l'acier et le bâtiment font parties des filières les plus affectées.

Les difficultés sont plus marquées pour la filière automobile européenne, qui confrontée à une transformation historique et à une concurrence internationale féroce, enregistre des contre-performances critiques, particulièrement depuis octobre 2024, sous les coups de boutoir des objectifs CAFE 2025 (norme européenne « Corporate Average Fuel Economy » imposant aux constructeurs automobiles au niveau de l'Union européenne de limiter les émissions de CO<sub>2</sub> des véhicules neufs), liés à l'électrification du parc automobile européen.

Compte tenu du faible niveau des commandes depuis l'automne dernier, et d'une reprise en rythme lent attendue en 2025, l'industrie de la transformation du caoutchouc est fragilisée, sans pour autant céder. La résilience continue à s'observer pour les niveaux d'activités, malgré la récession enregistrée en 2024. L'emploi tient bon an mal an, en dépit des annonces de fermetures de certains sites et des risques liés à l'ajustement nécessaire de l'appareil productif, en perte de compétitivité, par ailleurs.

La production de pneumatiques a chuté, en volume, de 15 % en 2023, puis de 5 % en 2024 (source : Insee). Celle de pièces techniques en caoutchouc a régressé de 2 % en 2024 après avoir été stable en 2023. Au premier trimestre 2025, la baisse caractérise encore les branches concernées, respectivement de 21 % pour le pneumatique et de 3 % pour le caoutchouc industriel (source : Insee).

Les entreprises transformatrices de caoutchouc doivent faire face dans les mois à venir à la crise multiple. Les dispositions publiques prises dernièrement, tant au niveau européen (notamment le plan de sauvetage automobile annoncé par la commission européenne le 5 mars dernier) que français (nouveau contrat stratégique de la filière automobile 2024-2027, en particulier), devraient permettre de détendre la situation d'urgence que traverse l'industrie, en visant la sauvegarde du tissu productif et l'emploi et en accompagnant leur transition. Les enjeux de souveraineté et de protection de l'industrie européenne sont désormais considérés comme prioritaires ; les politiques s'en emparent avec des actes attendus urgemment par les industriels et les salariés. Les perspectives économiques pour la période 2026-2029 sont annoncées plus favorables par le FMI, à la condition que soient mises en œuvre les réformes de structures nécessaires. L'économie de la défense devrait permettre notamment des poches de croissance à saisir pour notre industrie.

Face à la crise économique, persistante dans un contexte d'incertitudes inédites, il est vital de poursuivre l'accompagnement du redressement productif dans le caoutchouc. La défense de l'emploi et des compétences industrielles demeure 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 dispositif de l'activité partielle de longue durée rebond afin qu'il puisse être mobilisé en vue d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Les signataires souhaitent mobiliser des outils en vue de préserver les emplois et de développer les compétences des salariés dans la branche du caoutchouc, et entre autres le développement des compétences nécessaire au regard des perspectives d'activités pour les prochaines années. Les signataires conviennent de l'importance de continuer à former les salariés, notamment aux cœurs de métiers de la branche et aux métiers de demain, afin de sécuriser leur parcours professionnel, et de permettre aux entreprises de la branche de continuer à innover pour répondre aux défis technologiques et environnementaux visés à l'article 6 du présent accord. À cet effet, les signataires soulignent l'importance de mettre à profit les heures chômées pour former les salariés de la branche.

Par le présent accord de branche, est privilégiée la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que cet accord 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 signataires 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, conclu en application des dispositions de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et du décret d'application n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, permet le recours à l'activité partielle de longue durée 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.

Il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond 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 de longue durée rebond 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 de longue durée rebond à la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

Le document comporte un diagnostic précis et étayé sur des données factuelles et vérifiables sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement justifiant une baisse durable de l'activité ; sur les perspectives d'activité et les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant leur pérennité ainsi que sur les besoins de développement des compétences dans l'entreprise ou l'établissement.

Le diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques, et sociales et environnementales et de celles servant de support à l'information-consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

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 de longue durée rebond.

Le document mentionne :

- la date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond 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 3 jours ouvrés lors de la mise en place ou de la reconduction de l'activité partielle pour les salariés concernés ;
- les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif. 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 de longue durée rebond (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ;

- la réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité partielle de longue durée rebond ;
- les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond. Cette information a lieu à chaque réunion du comité social et économique ;
- en l'absence de comité social et économique, les salariés sont informés individuellement sur la mise en place de l'activité partielle de longue durée rebond ;
- les modalités d'indemnisation des salariés en activité partielle de longue durée rebond ;
- la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, 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 de longue durée rebond. 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. L'utilisation du compte personnel de formation s'effectue sur demande du salarié concerné.

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 en vigueur. 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, ou des durées de travail au sens de l'article L. 5122-3 du code du travail.

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité partielle de longue durée rebond telle que prévue dans le document élaboré par l'employeur sur les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée rebond. 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 économique particulière de l'entreprise ou de l'établissement. La situation économique 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 de longue durée rebond. Ainsi, lorsque la situation économique particulière de l'entreprise ou de l'établissement le justifie, le document élaboré par l'employeur sur les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée rebond peut être adapté afin de porter la réduction de l'horaire de travail au-delà de 40 %. 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, s'il y a lieu 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 de longue durée rebond.

#### **Article 4 | Indemnisation des salariés en activité partielle de longue durée rebond 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 de longue durée rebond détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle de longue durée rebond.

En application du présent accord, le salarié placé en activité partielle de longue durée rebond reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Le montant de l'indemnisation versée au salarié, en lieu et place de son salaire pour les heures non travaillées, 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 des durées du travail au sens de l'article L. 5122-3 du code 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.

En cas d'actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées, tel que prévu à l'article 6 du présent accord, le montant de l'indemnisation sera porté à 100 % de la rémunération nette antérieure du 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 de longue durée rebond, 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 du périmètre fixé au document par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. 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, et non de la mise en œuvre effective.

Ce dispositif ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

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 de longue durée rebond.

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 de longue durée rebond et accomplir des heures supplémentaires ou des heures complémentaires. L'entreprise veille à s'assurer que la charge de travail des salariés placés en activité partielle de longue durée rebond, ne soit pas supérieure lors des périodes travaillées.

Le télétravail ne peut pas être mis en place pendant les heures chômées pour les salariés concernés au titre de l'activité partielle de longue durée rebond.

L'entreprise s'engage dans le document visé à l'article 1<sup>er</sup> à ne pas notifier de licenciement pour motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail aux salariés compris dans le périmètre fixé au document susvisé.

## **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 ; ainsi que les modalités de financements des actions concourant au développement des compétences et d'information des salariés à leur sujet.

Les signataires conviennent de l'importance de développer les compétences des salariés par le biais d'actions de formation afin d'accompagner, dans les meilleures conditions, la relance de l'activité dans les entreprises.

Les actions mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail peuvent être proposées aux salariés dans le cadre du dispositif de l'activité partielle de longue durée rebond.

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.

Une attention particulière devra être accordée aux actions conduisant à l'obtention d'une certification, dont les blocs de compétences, en vue de former les salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, ainsi qu'aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir.

Dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond 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. Les programmes de recherche et de développement ont 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 rebond 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).

À cet effet, les signataires invitent les employeurs à solliciter les services de l'OPCO 2i pour définir leurs besoins de développement des compétences et leurs engagements en matière de formation.

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 des durées du travail au sens de l'article L. 5122-3 du code du travail), ou, lorsqu'elle est inférieure, sur celle de la durée collective du travail ou de celle stipulée dans le contrat.

Les actions sont financées dans les conditions de droit commun selon les dispositifs mobilisés.

Le financement des actions de formation peut faire l'objet d'un soutien financier de l'OPCO 2i dans le cadre du FNE-Formation, des fonds communautaires (FSE, Fonds de transition juste...), des fonds visés à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

## **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 rebond détermine la date de début et la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou dans l'établissement. Cette date est comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande.

La durée d'application de l'activité partielle de longue durée rebond est fixée dans la limite de 18 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs.

Le document élaboré par l'employeur sur les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée rebond 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 maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six mois maximum.

Pour chaque demande de renouvellement, l'employeur adresse à l'autorité administrative, en tant que de besoin, un bilan et un diagnostic actualisés de l'entreprise ou de l'établissement visé à l'article 2, accompagnés le cas échéant du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique a été informé de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

## **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 rebond 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 rebond précise les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond, 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, à chaque réunion, 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 rebond.

Avant chaque échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée rebond de six mois maximum 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 de la réduction maximale de l'horaire de travail et 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 rebond, 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 rebond 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 rebond 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 comité social et économique ;
- la présence d'engagements spécifiques de l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- la conformité du document aux stipulations de l'accord de branche.

Conformément au décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle pour une durée de six mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six mois maximum, 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. Dans 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 conformément aux délais légaux en vigueur.

À cet effet, le présent accord expire 24 mois après la date butoir mentionnée au VIII de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 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 plus tard à la date prévue au VIII de l'article 193 de la loi susvisée.

En outre, des documents adaptant les documents visés à l'article 1<sup>er</sup> élaborés en application du présent accord peuvent être transmis, pour homologation, à l'autorité administrative après la date butoir prévue au VIII de l'article 193 de la loi susvisée, dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord et dans le respect de la durée d'application de l'activité partielle de longue durée rebond fixée à l'article 7 du présent accord.

## **Article 12 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application de l'accord**

L'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPNEFP.

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 doivent en informer le secrétariat de la branche et, s'engagent à lui communiquer toutes informations nécessaires pour l'élaboration du rapport annuel de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche.

## **Article 13 | Champ d'application de l'accord**

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 rebond 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 et d'employeurs, 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 collective nationale du caoutchouc.

*Fait à Vitry-sur-Seine, le 31 juillet 2025.*

(Suivent les signatures.)

### Rappel de l'état actuel du droit et de la jurisprudence

Sous réserve d'évolution législative et/ou jurisprudentielle, les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs rappellent les dispositions légales ainsi que la jurisprudence actuelle sur les points suivants :

#### Neutralisation de l'activité partielle de longue durée sur les droits congés payés/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 24 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond précise que les dispositions du code du travail relatives à l'aide aux salariés placés en activité partielle sont applicables au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond 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'article 67 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif au régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire, 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 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° 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. »