

| Convention collective | Signature | Extension | JO | Révision | Extension | JO | Brochure JO | IDCC |
|-----------------------|-----------|-----------|---------|----------------|-----------|-----------|-------------|------|
| Caoutchouc | 6-3-53 | 29-5-69 | 18-6-69 | 19-12-2013 (1) | 8-1-2016 | 23-1-2016 | 3046 | 45 |

(1) Accord du 19-12-2013 portant actualisation de la CCN, applicable à compter du 26-2-2014 (jour de son dépôt).

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Entreprises dont l'activité relève des industries et commerces du caoutchouc, répertoriées sous les codes suivants de la nomenclature INSEE de 1959 :

- 371-0 : fabrication de poudrette de caoutchouc et de caoutchouc régénéré ;
- 372-0 et 372-1 : fabrication de pneumatiques et de bandages (notamment 372-11 : fabrication de pneumatiques pour autos, avions, motos et 372-12 : fabrication de pneumatiques et boyaux pour cycles) ;
- 372-2 : fabrication de pneumatiques associée à celles d'autres articles en caoutchouc ;
- 373-0 (extrait de) : rechapage et réparation de pneumatiques (hors garage) : entreprises fabriquant elles-mêmes les mélanges de caoutchouc pour rechapage ;

REMARQUE : le rechapage et la commercialisation de pneus rechapés relève de la CC, peu importe que l'entreprise ne fabrique pas elle-même les mélanges de caoutchouc (© Cass. soc., 2 mai 2001, n° 98-44.945, n° 1811 FS-P).

- 374-0 (extrait de) : fabrication d'articles en caoutchouc associée ou non à la transformation de matières plastiques ;
- 374-1 (extrait de) : 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 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 (extrait de) : fabrication de chaussures et d'articles chaussants en caoutchouc ;
- 374-3 (extrait de) : 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 ;
- 374-4 (extrait de) : fabrication d'articles d'hygiène et de chirurgie en caoutchouc et en tissus caoutchoutés ;
- 374-5 (extrait de) : fabrication d'articles de sport et de camping à base de caoutchouc, de vêtements et articles de vêtements en caoutchouc (à l'exclusion des embarcations pneumatiques à base de supports textiles revêtus d'élastomères) ;
- 374-6 (extrait de) : fabrication de caoutchouc cellulaire, fabrication associée 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 (extrait de) : fabrication de produits (non dénommés ailleurs) à partir de caoutchouc liquide (latex) ; fabrication au trempé électrophorèse ;
- 374-8 (extrait de) : fabrication d'ébonite ;
- 374-9 (extrait de) : fabrication de colles et dissolutions du caoutchouc naturel ou synthétique ;
- 613-1 : fabrication par calandrage de feuilles rigides ou souples : films, tapis, revêtements du sol à base de matières thermoplastiques ou similaires (vinyle, etc.) ;
- 736-3 (extrait de) : commerce de gros du caoutchouc (736-33 gros objets) ;
- 762-0 (extrait de) : commerces de détail d'objets en caoutchouc.

Les salariés des professions ne relevant pas directement des industries et commerces du caoutchouc bénéficient de la présente CCN et sont notamment classés suivant les modalités prévues pour les salariés du caoutchouc, lorsqu'ils appartiennent à des entreprises rattachées à la branche professionnelle du caoutchouc.

© Clauses communes, art. 1 et 27 © Annexe à l'art. 1

2 Champ d'application territorial ■ Territoire métropolitain.

© Clauses communes, art. 1

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Toute embauche doit être confirmée dans un document d'embauche contenant les mentions obligatoires prévues par la CCN.

© Avenant Ouvriers, art. 1 © Avenant Collaborateurs (ETAM), art. 3 © Avenant Cadres, art. 2

4 Période d'essai ■

1° Durées :

- ouvriers et cadres : application des durées légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) ;
- collaborateurs (ETAM) : application des durées légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) pour les niveaux I et II, 3 mois maximum pour les autres niveaux (III à V).

2° Délais de prévenance : application des délais légaux (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Pour les cadres, en cas de délai de prévenance d'au moins 15 jours, droit à 30 heures d'absence payées pour rechercher un emploi.

© Avenant Ouvriers, art. 1 © Avenant Collaborateurs (ETAM), art. 2 © Avenant Cadres, art. 3



5 Préavis ■

1° Durées

| Catégorie | Démission, licenciement et mise à la retraite (1) |
|-----------------------|--|
| Ouvriers | Démission : 1 semaine Licenciement et mise à la retraite : 1 semaine avant 6 mois d'ancienneté, préavis légal à partir de 6 mois d'ancienneté (2) |
| Collaborateurs (ETAM) | |
| Niveaux I et II | 1 mois (3) |
| Niveaux III et IV | 2 mois |
| Niveau V | 3 mois |
| Cadres | 3 mois |

(1) Selon la jurisprudence, application du préavis conventionnel de licenciement en cas de mise à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).
 (2) Voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.
 (3) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de licenciement et de mise à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis :

- ouvriers et collaborateurs (ETAM) : 2 heures/jour, payées seulement en cas de licenciement pour les ouvriers, payées dans tous les cas pour les collaborateurs (ETAM) ;
- cadres : nombre d'heures payées égal à la durée hebdomadaire de travail par mois de préavis.

3° Dispense de préavis : le salarié licencié trouvant un emploi avant la fin de son préavis est dispensé de la fin du préavis sans versement d'une indemnité compensatrice. Même possibilité pour le salarié démissionnaire, sous réserve de l'accord de l'employeur.

© *Clauses communes, art. 25* © *Avenant Ouvriers, art. 16*
 © *Avenant Collaborateurs (ETAM), art. 17* © *Avenant Cadres, art. 4*

6 Notion d'ancienneté ■ Sont considérés comme temps de présence pour le calcul de l'ancienneté : le temps de présence dans l'entreprise ou dans d'autres établissements ou filiales de l'entreprise en France ou hors de France ainsi que le temps de présence passé dans une autre entreprise suite à une mutation de l'employeur ; les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre sous réserve que l'intéressé ait réintégré son emploi et les périodes d'activité militaire ; les interruptions pour congés, maladies, accidents, maternité.

Sont cumulées, pour déterminer l'ancienneté, les différentes périodes passées dans l'entreprise lorsqu'elles ont été interrompues pour cause de : congés facultatifs de maternité et congés non payés ; licenciement pour cause autre que faute grave ou insuffisance professionnelle et licenciement n'ayant pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement.

En cas de réengagement d'un collaborateur (ETAM) ou d'un cadre après un licenciement (ayant donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement), la période antérieure au licenciement est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté. En cas de nouveau licenciement, l'indemnité de licenciement 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.

© *Clauses communes, art. 18* © *Avenant Collaborateurs (ETAM), art. 5* © *Avenant Cadres, art. 5*

7 Non-concurrence ■ Clause devant figurer dans le contrat de travail.

1° Bénéficiaires : collaborateurs (ETAM) et cadres.

2° Durée de l'interdiction : 2 ans maximum, 4 ans maximum dans le cas de fabrications particulièrement délicates ou secrètes.

3° Contrepartie pécuniaire mensuelle :

- 2 premières années : 1/3 de la dernière rémunération mensuelle (ou moyenne de la partie variable des 12 derniers mois) quand l'interdiction vise un produit ou une technique de fabrication (pouvant s'appliquer à un ou plusieurs contrats) ou 2/3 quand l'interdiction vise plusieurs produits ou techniques de fabrication ;
- 2 autres années : 100 % des appoinements (calculés comme indiqué ci-avant).

Revalorisation de l'indemnité en cas de revalorisation des salaires pendant la période d'interdiction.

4° Suppression de la clause : possible par avenant au contrat de travail ou unilatéralement par l'employeur, mais dans ce cas, la suppression ne peut prendre effet que si le salarié n'est pas licencié dans un délai de 1 an suivant la notification de la suppression.

5° Dénonciation par l'employeur :

- en cas de licenciement : dénonciation possible par écrit au moment de la rupture du contrat avec versement de l'indemnité mensuelle pendant 3 mois à compter de l'expiration du préavis ;
- en cas de démission : dénonciation possible par écrit dans les 3 semaines suivant la rupture du contrat avec versement de l'indemnité mensuelle pendant 3 mois à compter de l'expiration du préavis.

Dénonciation possible pour les 3^e et 4^e années seulement au moment de la rupture. Dénonciation possible pour la 4^e année seulement 1 an après la rupture avec versement de la moitié de l'indemnité mensuelle due pour cette 4^e année.

© *Avenant Collaborateurs (ETAM), art. 20* © *Avenant Cadres, art. 16*

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

8 Procédure de licenciement ■ 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 s'efforcer, avant tout licenciement pour cause de suppression d'emploi, de modification de structure ou de réorganisation de ce secteur, de se conformer aux obligations légales d'adaptation et de reclassement et, dans le cas où l'entreprise ne peut fournir un poste à l'intéressé, elle doit s'adresser à son organisation professionnelle qui s'efforce à son tour de reclasser le salarié licencié.

Le licenciement prononcé sans respecter la procédure conventionnelle de reclassement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (© Cass. soc., 2 mai 2001, n° 98-44.945, n° 1811 FS-P).

© *Clauses communes, art. 14*

9 Indemnité de licenciement ■ Indemnité due sauf faute grave (précisé uniquement pour les ouvriers), à partir de 3 ans d'ancienneté pour les ouvriers et les cadres (sous réserve des dispositions légales plus favorables ; v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) et de 1 an d'ancienneté pour les collaborateurs (ETAM), proratisée en cas d'année incomplète.

1° Montant

| Catégorie | Indemnité |
|-----------------------|--|
| Ouvriers | 3/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la 1 ^{re} année |
| Collaborateurs (ETAM) | |
| Niveaux I à IV | De 1 à 3 ans d'ancienneté : 1/2 mois ; de 3 à 4 ans d'ancienneté : 1 mois ; à partir de 4 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année d'ancienneté |
| Niveau V | Le plus favorable : — soit indemnité calculée comme pour les niveaux I à IV — soit indemnité = $10 \times (B/ (65 - A))$ B = ancienneté au niveau V ; A = âge d'accès au niveau V, si A > 45 ans, indemnité égale à 1/2 mois par année au niveau V jusqu'à 65 ans |
| Cadres | — Entrée dans l'entreprise avant 50 ans : indemnité égale (en mois) à $15 \times (B/ (65 - A))$ A = âge d'entrée (≥ 21 ans) ; B = nombre d'années d'ancienneté — Entrée dans l'entreprise à partir de 50 ans : indemnité égale à 1 mois par année d'ancienneté Les cadres licenciés après l'âge légal de retraite ont droit à une indemnité égale à celle qu'ils auraient acquise à l'âge de 65 ans |

Pour les collaborateurs (ETAM) et les cadres, en cas de réengagement après un licenciement puis de nouveau licenciement, voir n° 6 pour l'ancienneté à prendre en compte.

2° Base de calcul : salaire du dernier mois ou salaire moyen des 12 derniers mois en cas de rémunération variable, à l'exclusion :
 — pour les ouvriers, de toutes primes (sauf prime de rendement et prime d'ancienneté) et des libéralités à caractère aléatoire ou temporaire ;
 — pour les collaborateurs (ETAM), des seules libéralités à caractère aléatoire ou temporaire.

© Avenant Ouvriers, art. 17 © Avenant Collaborateurs (ETAM), art. 18 © Avenant Cadres, art. 14

10 Indemnité de départ à la retraite ■

1° Ouvriers : indemnité due à partir de 3 ans d'ancienneté et égale à 3/10 de mois par année d'ancienneté (proratisée en cas d'année incomplète).

Base de calcul : salaire du dernier mois ou salaire moyen des 12 derniers mois en cas de rémunération variable, à l'exclusion de toutes primes (sauf prime de rendement et prime d'ancienneté) et des libéralités à caractère aléatoire ou temporaire.

2° Collaborateurs (ETAM) et cadres : versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement (v. n° 9) en cas de départ volontaire à la retraite pour bénéficier d'une pension de vieillesse ou de mise à la retraite dans les conditions légales.

Plafonds :

— collaborateurs (ETAM) : 12 mois pour l'indemnité de départ volontaire et pour l'indemnité de mise à la retraite mais uniquement dans les entreprises de moins de 45 personnes ;

— cadres : 15 mois pour l'indemnité de mise à la retraite.

© Avenant Ouvriers, art. 18 © Avenant Collaborateurs (ETAM), art. 19 © Avenant Cadres, art. 15

Section 4 Congés et jours fériés

11 Congés payés exceptionnels pour événements familiaux ■ Dispositions applicables sous réserve des dispositions légales plus favorables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

| | | |
|---------|----------------------------------|---|
| Mariage | salarié | Ouvriers : 1 semaine à partir de 1 an d'ancienneté Collaborateurs (ETAM) : 1 semaine (pouvant être payée après 1 an d'ancienneté) Cadres : 6 jours ouvrables, payés à partir de 1 an d'ancienneté |
| | enfant | 1 jour à partir de 1 an d'ancienneté pour les ouvriers |
| Décès | conjoint | 3 jours à partir de 1 an d'ancienneté pour les ouvriers |
| | père, mère, tuteur légal, enfant | 2 jours à partir de 1 an d'ancienneté pour les ouvriers |
| | frère, sœur, beau-parent | 1 jour à partir de 1 an d'ancienneté pour les ouvriers |

© Avenant Ouvriers, art. 11 © Avenant Collaborateurs (ETAM), art. 10 © Avenant Cadres, art. 11

12 Congés payés ■

1° Incidences de la RTT : dans le cadre de la RTT sous forme de jours de repos sur l'année, un report des congés payés au-delà du cadre annuel est possible dans la limite de 6 mois maximum. Ce report ne peut intervenir qu'après accord entre les parties et en cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles (travaux urgents liés à la sécurité, difficultés d'approvisionnement ou liées à des intempéries ou sinistres, problèmes techniques de matériels, pannes, absentéisme collectif anormal lié à la maladie, commandes nouvelles ou modifiées).

2° Congés des mères de famille de moins de 21 ans : le congé légal supplémentaire de 2 jours par enfant à charge accordé aux mères de famille s'applique même si les enfants à charge ne vivent pas au foyer.

© Clauses communes, art. 19 © Accord RTT du 17-4-2001 étendu par arrêté du 31-7-2001, JO 17-8-2001, applicable à compter du 18-8-2001

13 Rappel pendant les congés ■ Attribution de 2 jours supplémentaires de congés payés et remboursement des frais de voyage et des frais supplémentaires occasionnés par le rappel.

© Clauses communes, art. 19 © Avenant Cadres, art. 11

14 Congé de détente en cas de déplacement de longue durée ■ Tout salarié en déplacement de longue durée (v. remarque ci-après) bénéficie d'un voyage aller-retour payé par l'employeur lui permettant de passer chez lui :

— 1 jour net non ouvrable tous les 15 jours pour les déplacements < 300 km ;

— 2 jours nets, dont 1 non ouvrable, tous les mois pour les déplacements > 300 km.

REMARQUE : les ingénieurs et cadres engagés pour une activité comportant en permanence des déplacements continuels sont exclus du bénéfice de ce congé.

Ce congé n'est accordé que s'il se place à une semaine au moins de la fin de la mission. Il n'entraîne aucune perte de rémunération.

Le salarié peut renoncer à son congé de détente et faire venir son conjoint, son voyage étant pris en charge par l'employeur.

© Clauses communes, art. 22 © Avenant Cadres, art. 13

15 Jours fériés ■

1° Chômage des jours fériés : sous réserve des dispositions légales plus favorables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN), l'ouvrier ayant 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise pendant une journée de travail du fait du chômage d'un jour férié légal tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement a droit à une indemnité égale à la somme qu'il aurait perçue s'il avait travaillé [sous réserve que le salarié ait travaillé normalement ou ait été en absence autorisée ou motivée la journée qui précède et la journée qui suit le jour férié ; conditions exclues de l'extension (Arrêté du 8-1-2016)].

2° Travail les jours fériés : heures de jour ou de nuit effectuées exceptionnellement les jours fériés légaux majorées de 25 % pour les ouvriers et les collaborateurs (ETAM). Cumul possible avec la majoration pour heures supplémentaires. Si l'intéressé prend un repos compensateur pour ces heures, la majoration est portée à 50 %.

Personnel de gardiennage et des services d'incendie exclu de cette disposition.

© Avenant Ouvriers, art. 9 et 12 © Avenant Collaborateurs (ETAM), art. 15

Section 5 Durée du travail

16 Durée conventionnelle ■ Reprise de la durée légale fixée à 35 heures par semaine.

1° Repos hebdomadaire [disposition exclue de l'extension (Arrêté du 31-7-2001)] : possibilité de le réduire à 32 h en cas d'organisation spécifique du travail (équipes postées, alternantes...), après conclusion d'un accord d'entreprise ou, à défaut, une consultation des représentants du personnel.

2° Repos quotidien : exceptionnellement réduit de 11 h à 9 h pour continuité de service, travaux urgents liés à la sécurité ou sur demande expresse et ponctuelle du salarié [dernière possibilité exclue de l'extension (Arrêté du 31-7-2001)] et moyennant une contrepartie équivalente au repos supprimé. Lorsque la contrepartie est exprimée en temps de repos, celui-ci doit être pris dans les 2 mois.

3° Travail posté : pause continue d'une demi-heure payée au taux du salaire minimum horaire de l'échelon pour les ouvriers et les collaborateurs (ETAM).

© Avenant Ouvriers, art. 5 © Avenant Collaborateurs (ETAM), art. 15 © Accord RTT du 17-4-2001 étendu par arrêté du 31-7-2001, JO 17-8-2001, applicable à compter du 18-8-2001

17 Aménagements du temps de travail ■ Outre la modulation et l'attribution de jours de repos sur l'année, la RTT peut être organisée par réduction de la durée quotidienne de travail, par réduction de la durée hebdomadaire (sur la semaine calendaire ; l'amplitude minimale pouvant être de 3 jours pour certains types de rythme de travail) ou par l'attribution de journées ou demi-journées de repos sur une période de 4 semaines.



Par ailleurs, peuvent être mis en place des équipes de suppléance et le travail en continu.

1° Attribution de journées ou demi-journées de repos sur l'année

REMARQUE : cette modalité de RTT a été étendue sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les modalités de prise des journées ou demi-journées (pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur) et fixe le délai de prévenance réduit en deçà de 7 jours (@Arrêté du 31-7-2001).

| | |
|----------------------------|---|
| Prise des repos | Repos pris au plus tard dans les 12 mois suivant l'année de référence définie dans l'entreprise (ou éventuellement affectés à un compte épargne temps). |
| Délai de prévenance | L'employeur peut modifier les dates des repos sous réserve de respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrables, pouvant être réduit (v. remarque ci-dessous) en cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles (travaux urgents liés à la sécurité, difficultés d'approvisionnement ou 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 2 jours ouvrables en cas de commandes nouvelles ou modifiées, ainsi qu'en cas de perte de clients ou marchés entraînant une baisse d'activité. |
| Congés payés | Pour l'incidence de cette modalité de RTT sur les congés payés : voir n° 12. |
| Rémunération | Prise des repos sans incidence sur la rémunération mensualisée des salariés. |

2° Modulation

| | |
|-------------------------------|--|
| Mise en œuvre | Nécessité de conclure un accord d'entreprise. A défaut d'accord conclu dans un délai de 10 semaines à compter de l'ouverture des négociations ou dans les entreprises dépourvues de DS, la modulation peut être appliquée après consultation du CE ou des DP ou, à défaut, après information des salariés. |
| Période de modulation | Tout ou partie de l'année dans la limite de 12 mois consécutifs ou calendaires. |
| Durée du travail | Horaire moyen : 35 h. Durée annuelle : 1 600 h. |
| Programmation | Les variations d'horaires sont programmées selon des calendriers individuels (1) ou collectifs. |
| Délai de prévenance | Modification de la programmation : 7 jours ouvrables, pouvant être réduit à 2 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles, après consultation du CE ou des DP et moyennant une contrepartie à définir au niveau de l'entreprise (2). |
| Amplitudes | Limite haute : 48 h par semaine (44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives). Durée maximale journalière : 10 h. |
| Heures supplémentaires | Voir n° 18. |
| Rémunération | Lissée et régularisée sur la base du temps de travail réellement accompli en cas d'entrée, de départ ou d'absence sans maintien de salaire au cours de la période. Le salarié conserve l'éventuel supplément de rémunération perçu en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique. |

(1) Disposition étendue sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise notamment les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié est décomptée (@Arrêté du 31-7-2001).

(2) Disposition étendue 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 applicables aux salariés (@Arrêté du 31-7-2001).

3° Équipes de suppléance : les heures effectuées en équipe de suppléance sont majorées d'au moins 50 %.

4° Travail en continu : durée du travail ramenée à 33h36 mn par semaine en moyenne sur l'année.

5° Travail à temps partiel

a) Journée continue : la journée de travail peut être continue lorsqu'elle est inférieure à 6 heures.

b) Interruption d'activité : au maximum une interruption d'activité au cours d'une même journée, pouvant excéder 2 heures sous réserve que la durée contractuelle de travail ne soit pas inférieure à 15 h 36 mn hebdomadaires (ou son équivalent au mois ou sur

plusieurs mois). Les contreparties sont à définir au niveau de l'entreprise.

c) Temps partiel modulé : possibilité de mettre en place le temps partiel modulé.

© Accord RTT du 17-4-2001 étendu par arrêté du 31-7-2001, JO 17-8-2001, applicable à compter du 18-8-2001

18 Heures supplémentaires ■

1° Contingent : 130 h réduit à 80 h dans le cadre d'une modulation, sauf lorsque l'amplitude de la modulation est comprise entre 31 heures et 39 heures par semaine ou lorsque le volume d'heures de modulation n'excède pas 70 heures par an et par salarié.

Le contingent se calcule soit par année, soit par période de modulation.

2° Décompte : selon le dispositif appliqué, le décompte des heures supplémentaires s'effectue :

- à la semaine ;
- sur une période de 4 semaines ;
- sur la base de la durée moyenne de la période d'un cycle d'un maximum de 12 semaines (ou 16 semaines après accord d'entreprise) ;
- sur la base de la durée moyenne de la période d'un cycle en cas de travail en continu ;
- sur l'année dans le cadre d'une modulation ou d'une RTT organisée sous forme de jours de repos.

3° Majorations :

- ouvriers : 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires, 50 % au-delà ;

REMARQUE : ces majorations, fixées par l'avenant Ouvriers sur la base de la durée légale de 40 h par semaine, n'ont été modifiées ni par l'accord RTT du 17-4-2001 ni par l'accord du 19-12-2013 portant actualisation de la CCN.

- autres catégories : absence de disposition dans la CCN (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

4° Paiement

a) Repos de remplacement : après consultation des salariés, les entreprises sont invitées à remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos de remplacement.

b) Repos compensateur légal : le délai maximal de prise du repos compensateur est fixé à 6 mois.

© Avenant Ouvriers, art. 8 © Accord RTT du 17-4-2001 étendu par arrêté du 31-7-2001, JO 17-8-2001, applicable à compter du 18-8-2001

19 Travail exceptionnel le dimanche ■ Heures de jour ou de nuit effectuées le dimanche majorées de 25 % pour les ouvriers et les collaborateurs (ETAM). Cumul possible avec la majoration pour heures supplémentaires. Si l'intéressé prend un repos compensateur pour ces heures, la majoration est portée à 50 %.

Personnel de gardiennage et des services d'incendie exclu de cette disposition.

© Avenant Ouvriers, art. 9 © Avenant Collaborateurs (ETAM), art. 15

20 Cadres et itinérants ■

1° Cadres : les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée peuvent être soumis :

— soit à un forfait annuel en heures devant être prévu au contrat de travail. Ce forfait ne peut excéder 1 730 heures (1 600 + 130). Pour ces salariés, la RTT est attribuée à la journée, à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année sous forme de jours de repos. Les partenaires sociaux invitent les entreprises à privilégier la RTT sous forme de journées de repos ;

— soit à un forfait annuel en jours à négocier au niveau de l'entreprise.

REMARQUE : ces dispositions sont étendues sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise définit les catégories de cadres concernés par les conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année (@Arrêté du 31-7-2001).

2° Itinérants non cadres : ces salariés dont la durée du travail ne peut être totalement prédéterminée peuvent bénéficier d'un forfait

annuel en heures (pour les modalités de ce forfait, v. ci-avant). Dans les entreprises dépourvues d'organisations syndicales, la mise en place de ce forfait nécessite la consultation préalable des représentants du personnel.

© Accord RTT du 17-4-2001 étendu par arrêté du 31-7-2001, JO 17-8-2001, applicable à compter du 18-8-2001

21 Dispositif spécifique d'activité partielle « Covid-19 »

1^o Application de l'accord du 21-4-2021 : accord étendu, à durée déterminée, applicable à compter du 1-8-2021 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) et jusqu'au 30-6-2025, en l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le même objet.

Accord conclu en application de la loi n° 2020-734 du 17-6-2020 portant notamment création d'un dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, destiné à aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus.

REMARQUE : la loi du 17-6-2020 permet aux entreprises, sous réserve notamment de la conclusion d'un accord de branche étendu, de diminuer l'horaire de travail des salariés, et de percevoir une allocation de l'État pour les heures non travaillées en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

a) Champ d'application : l'activité réduite peut concerner tous les salariés de l'entreprise (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

REMARQUE : le dispositif peut s'appliquer par entreprise, établissement ou partie d'établissement (telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe en charge de la réalisation d'un projet).

b) Durée d'application du dispositif : 24 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

2^o Régime de l'activité partielle de longue durée

a) Réduction de l'horaire de travail : au maximum 40 % de la durée légale du travail pour chaque salarié concerné (sauf cas exceptionnels et autorisation de l'Administration pour réduire l'horaire de travail jusqu'à 50 % de la durée légale).

b) Information des salariés : au moins 72 heures avant l'entrée dans le dispositif.

c) Indemnisation des salariés : indemnité horaire au moins égale à 75 % de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (rémunération plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC).

REMARQUE : l'accord précise qu'une indemnisation plus favorable peut être versée si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent.

d) Engagements en matière d'emploi : ils doivent au minimum porter sur les salariés placés en activité partielle, pendant toute la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement.

© Accord du 21-4-2021 étendu par arrêté du 23-7-2021, JO 31-7-2021, applicable à compter du 1-8-2021 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) et jusqu'au 30-6-2025

22 Activité partielle de longue durée rebond

1^o Application de l'accord du 31-7-2025 : accord non étendu, à durée déterminée, applicable à compter du lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension et jusqu'au 28-2-2028 (24 mois après la date limite fixée par la loi pour saisir l'Administration d'une demande de recours à l'activité partielle de longue durée rebond).

REMARQUE : accord conclu en application de la loi n° 2025-127 de finances pour 2025 du 14-2-2025. Elle permet, sous réserve notamment de la conclusion d'un accord de branche étendu, aux entreprises de diminuer l'horaire de travail des salariés, et de percevoir une allocation de l'État pour les heures non travaillées en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

a) Date de début et durée d'application du dispositif : le début de l'activité partielle ne peut être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation du document élaboré par l'employeur a été transmise à l'Administration, ni postérieure au 1^{er} jour du 3^e mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'Administration.

La durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 18 mois d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une période

de référence de 24 mois consécutifs.

b) Salariés et activités concernés : ensemble des salariés (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) des entreprises dont l'activité est visée par le champ d'application professionnel de la CCN (v. n° 1).

REMARQUE : le dispositif d'APLD rebond permet de placer les salariés en position d'activité partielle par entreprise, établissement, ou partie de l'entreprise ou de l'établissement (atelier, unité de production, service ou équipe en charge de la réalisation d'un projet).

2^o Régime de l'activité partielle de longue durée rebond

a) Réduction de l'horaire de travail : la réduction maximale de l'horaire de travail, pour chaque salarié concerné, ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective de travail ou de la durée prévue par le contrat de travail du salarié.

REMARQUE : cette réduction s'apprécie sur la durée d'application du dispositif et peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite peut toutefois être dépassée, sur décision de l'Administration, dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise précisée dans le document élaboré par l'employeur ; dans ce cas, la réduction de l'horaire ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale du travail.

L'employeur doit veiller à ce que la charge de travail, et s'il y a lieu les objectifs des salariés sous forfait annuel en jours, soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité partielle.

b) Information des salariés : l'employeur doit respecter un délai de prévision de 3 jours ouvrés avant la mise en place effective du dispositif d'activité réduite ou sa reconduction pour les salariés concernés.

REMARQUE : le document unilatéral établi par l'employeur doit préciser les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés.

c) Indemnisation des salariés : le salarié placé en activité partielle perçoit de l'employeur une indemnité horaire dont le montant est égal à 75 % de sa rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité versée au salarié est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure rémunération pour les salariés concernés.

REMARQUE : comme dans le cadre de l'activité partielle classique, l'indemnité horaire des salariés placés en APLD rebond qui sont en formation est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

d) Engagements proportionnés des instances dirigeantes : le document unilatéral susvisé doit préciser, le cas échéant, les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée du recours au dispositif APLD.

e) Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle : les engagements en matière d'emploi doivent porter au minimum sur les salariés de l'entreprise concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement par l'employeur :

— de ne pas recourir à un salarié en CDI ou en CDD (y compris les contrats de professionnalisation ou l'intérim) pour remplacer les postes dont les salariés sont placés en APLD rebond ;

— à ne pas notifier de licenciement pour motif économique aux salariés compris dans le périmètre fixé dans le cadre du document unilatéral.

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 et accomplir des heures supplémentaires ou complémentaires.

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

En matière de formation professionnelle, le maintien et le développement de l'emploi supposent d'accroître les compétences et les qualifications des salariés dans plusieurs domaines particuliers (liste non reprise).



REMARQUE : le document unilatéral susvisé doit préciser les conditions dans lesquelles les salariés utilisent leur compte personnel de formation (CPF).

© Accord du 31-7-2025 non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension et jusqu'au 28-2-2028

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

23 Maladie et accident du travail ■

1^o Indemnisation des absences après 1 an d'ancienneté (appréciée au 1^{er} jour de l'absence) et sous réserve d'être pris en charge par la SS.

Délai de carence de 3 jours en cas de maladie et accident non professionnel pour les ouvriers.

Durée d'indemnisation :

— par maladie ou accident pour les ouvriers et collaborateurs (ETAM) (en cas de maladie, mais non en cas d'AT, une reprise de 3 mois au moins de travail effectif est nécessaire entre 2 maladies pour qu'elles soient considérées comme distinctes) ;

— sur 12 mois consécutifs pour les cadres.

| Catégorie | Maintien du salaire net (1) – (IJSS + RPP part employeur) | |
|---------------------------------|---|--|
| | 100 % | 50 % |
| Ouvrier et collaborateur (ETAM) | 1,5 mois + 1/2 mois par période de 5 ans | 1,5 mois + 1/2 mois par période de 5 ans |
| Cadre | 3 mois + 1 mois par période de 5 ans Maximum 6 mois | 3 mois + 1 mois par période de 5 ans Maximum 6 mois |

(1) Les dispositions conventionnelles prévoient le maintien de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. Selon la Cour de cassation, pour la détermination de cette rémunération, les indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant brut, c'est-à-dire avant précompte des contributions sociales et des impositions de toute nature que la loi met à la charge du salarié (© Cass. soc., 30 mars 2005, n° 04-45.556, n° 763 F-P + B).

2^o Garantie d'emploi en cas de maladie : pendant les périodes d'indemnisation pour les collaborateurs (ETAM) et les cadres.

3^o Maladie et congés payés :

— assimilation à travail effectif : périodes de maladie assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés des cadres ;

Section 8 Classification des emplois

28 Ouvriers ■

| Définition des emplois | | Échelon | Coeff. |
|---|--|---------|--------|
| Niveau I | | | |
| Exécution, soit à la main, soit avec une machine d'utilisation simple, de tâches élémentaires nécessitant une mise au courant rapide. Adaptation : 2 semaines. | | 11 | 130 |
| 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. Adaptation : durée inférieure à 2 mois. | | 12 | 140 |
| 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. Adaptation : 2 à 3 mois. | | 13 | 150 |
| Niveau II | | | |
| 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. Adaptation : 3 à 5 mois. | | 21 | 160 |
| Exécution : — soit d'un ensemble d'opérations présentant des difficultés du fait de leur nature et de leur diversité d'après des instructions de travail. Possibilité de 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. | | 22 | 170 |
| 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. | | | |
| 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. | | 23 | 180 |

| Définition des emplois | Échelon | Coeff. |
|---|---------|--------|
| Exécution d'un ensemble d'opérations complexes d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. Connaissances nécessaires 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. Prépare la succession de ses opérations, définit ses moyens d'exécution, contrôle ses résultats. | 24 | 190 |
| Niveau III | | |
| Exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées d'un métier, délicates et complexes du fait des difficultés techniques devant 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. Aménage ses moyens d'exécution et contrôle le résultat de ses opérations. Haut niveau de compétence nécessaire impliquant une longue expérience professionnelle. | 31 | 215 |
| Ensemble de travaux très qualifiés comportant, dans un métier déterminé, des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques et de l'exécution : | 33 | 240 |
| – soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre ; | | |
| – soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité. | | |
| Définit les modes opératoires, aménage les moyens d'exécution, contrôle le résultat de l'ensemble des opérations (technicien d'atelier). | | |

© *Avenant Ouvriers, annexe I*

29 Employés et techniciens ■

| Définition des emplois | Échelon | Coeff. |
|--|---------|--------|
| Niveau I | | |
| Exécution d'opérations faciles et élémentaires comparables à celles de la vie courante (surveillance, distribution de documents) nécessitant une mise au courant rapide. Adaptation : 2 semaines. | 11 | 130 |
| 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. Adaptation : 2 mois. | 12 | 140 |
| Combinaison et succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Adaptation : 2 à 3 mois. | 13 | 150 |
| Niveau II | | |
| Combinaison d'opérations diverses nécessitant des connaissances professionnelles. | 21 | 160 |
| 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. | 22 | 170 |
| 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. | 23 | 180 |
| Travail correspondant 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. | 24 | 190 |
| Niveau III | | |
| Exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou inhabituel, mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié et établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus. | 31 | 215 |
| Exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage) et établissement de documents, soit par la transcription des documents qui en résultent (comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes...). | 32 | 225 |
| Exécution d'un ensemble d'opérations interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail, et rédaction de comptes rendus complétés par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines. | 33 | 240 |
| Niveau IV | | |
| Travail caractérisé par une initiative portant des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise, et par la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus. | 41 | 255 |
| Travail caractérisé par la nécessité d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires, et proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. | 42 | 270 |
| Travail caractérisé par l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes, modification importante de méthodes, procédés, moyens, nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôles nécessaires. | 43 | 285 |
| Niveau V | | |
| Innovation qui 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. | 51 | 305 |
| Innovation qui consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions pouvant impliquer la proposition de 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 accompagnée de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif. | 52 | 335 |
| Activité qui 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. | 53 | 370 |

© *Avenant Collaborateurs (ETAM), annexe I*

30 Agents de maîtrise ■

| Définition des emplois | Échelon | Coeff. |
|---|---------|--------|
| Niveau III | | |
| Conduit principalement des travaux de niveau I. | 31 AM 1 | 215 |



| Définition des emplois | | Échelon | Coeff. |
|--|--|---------|--------|
| Conduit principalement des travaux de niveau II. | | 33 AM 2 | 240 |
| Niveau IV | | | |
| 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. | | 41 AM 3 | 255 |
| 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. | | 43 AM 4 | 285 |
| Niveau V | | | |
| Coordinate l'activité de groupes effectuant des travaux diversifiés. | | 51 AM 5 | 305 |
| Coordinate 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. | | 52 AM 6 | 335 |
| Le classement à cet échelon dépend de l'importance de l'atelier ou du secteur concerné. | | 53 AM 7 | 370 |

© *Avenant Collaborateurs (ETAM), annexe I*

31 Cadres ■

| Définition des emplois | | Échelon | Coeff. |
|---|--|---------|--------|
| Niveau V | | | |
| Ingénieurs et cadres diplômés à l'embauche, ayant moins de trois années d'expérience. | | 51 | 305 |
| Ingénieurs et cadres définis à l'échelon 51 après un délai maximum d'un an dans l'entreprise. | | 52 | 335 |
| Ingénieurs et cadres définis à l'échelon 51 après deux années de travail dans l'entreprise ou ingénieurs ou cadres confirmés par plus de 3 ans d'expérience. | | 53 | 370 |
| Niveau VI | | | |
| 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. | | 61 | 420 |
| Ingénieurs et cadres confirmés définis à l'échelon 61 exerçant des fonctions exigeant des connaissances approfondies et comportant une responsabilité plus étendue. | | 62 | 480 |
| Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 62 exerçant des fonctions plus importantes avec une compétence élargie. | | 63 | 560 |
| Niveau VII | | | |
| 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. | | 71 | 660 |
| Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 71 exerçant des fonctions plus élargies. | | 72 | 770 |
| Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions comportant de très larges initiatives et responsabilités. | | 73 | 880 |

© *Avenant Cadres, annexe I*

32 Positionnement des certificats de qualification professionnelle (CQP) ■

| CQP | Niveau | Échelon | Coeff. |
|--|--------------|-------------|---------------|
| Opérateur de fabrication caoutchouc | II | 21 [23 (1)] | 160 [180 (1)] |
| Conducteur d'équipement(s) industriel(s) | II [III (1)] | 23 [31 (1)] | 180 [215 (1)] |
| Animateur d'équipe : | | | |
| – encadrant jusqu'à 20 salariés | III [IV (1)] | 33 [42 (1)] | 240 [270 (1)] |
| – encadrant plus de 20 salariés | IV | 41 [43 (1)] | 255 [285 (1)] |

(1) Accord du 22-5-2024 étendu.

© *Accord du 15-6-2011 étendu par arrêté du 2-4-2012, JO 11-4-2012, applicable à compter de la date de sa signature remplacé par accord du 22-5-2024 étendu par arrêté du 15-5-2025, JO 7-6-2025, applicable à compter du 1-7-2025 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)*

Section 9 Salaires, primes et indemnités

33 Prime d'ancienneté ■ Prime à faire figurer distinctement sur le bulletin de paie.

1^o Bénéficiaires : ouvriers et collaborateurs (ETAM).

2^o Taux

| Ancienneté | 3 ans | 6 ans | 9 ans | 12 ans | 15 ans et + |
|------------|-------|-------|-------|--------|-------------|
| Taux | 3 % | 6 % | 9 % | 12 % | 15 % |

3^o Base de calcul : salaire minimum hiérarchique de l'intéressé.
© *Avenant Ouvriers, art. 19 © Avenant Collaborateurs (ETAM), art. 13*

34 Travail du dimanche et des jours fériés ■ Voir n°s 15 et 19.

35 Indemnités de panier et de rappel ■

1^o Indemnité de panier : les ouvriers et les collaborateurs (ETAM) travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficient d'une indemnité de panier (montant non fixé par la CCN).

2^o Indemnité de rappel : en cas de rappel d'un ouvrier ou d'un collaborateur (ETAM) en dehors de son service, paiement de 1 heure de salaire en sus, 2 heures en cas de rappel entre 21 h et 5 h, un dimanche ou un jour férié et remboursement des frais de déplacement.

© *Avenant Ouvriers, art. 6 et 7 © Avenant Collaborateurs (ETAM), art. 15*

36 Indemnités pour travaux salissants, insalubres ou dangereux ■ Travaux dangereux ou insalubres : indemnités dues en fonction du temps réellement passé.

Travaux salissants : indemnités dues en fonction du temps réellement passé si la salissure n'est pas immédiate et totale ; dans les autres cas (noir de carbone notamment), indemnité composée de 2 parties, une partie fixe due quel que soit le temps passé dans le poste et un supplément horaire représentant l'inconvénient de présence.

Les travaux pouvant donner lieu à l'attribution de ces indemnités sont fixés par la direction de chaque établissement.

Taux des indemnités fixés dans chaque entreprise en pourcentage du salaire minimum horaire.

Attribution d'indemnités distinctes des précédentes en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux (travail à l'acide par exemple) ou de travaux particulièrement salissants.

© Clauses communes, art. 15

37 Remplacement à un poste supérieur ■ Pour les ouvriers, garantie du salaire de l'échelon occupé ou de l'échelon le plus élevé en cas de travaux relevant d'échelons différents.

Pour les collaborateurs (ETAM) et après 2 mois de remplacement (continus ou discontinus dans le cadre de l'année), versement, à compter du 3^e mois, d'une indemnité compensatrice garantissant au moins le salaire minimum garanti du poste.

© Avenant Ouvriers, art. 4 © Avenant Collaborateurs (ETAM), art. 4

38 Changement de résidence ■ En cas de changement de résidence suite à une mutation à l'initiative de l'employeur, les frais de déménagement et de voyage du salarié et de sa famille sont pris en charge par l'employeur.

Après un tel changement de résidence effectué en France métropolitaine, le salarié, licencié dans un délai de 5 ans au lieu de sa nouvelle résidence, bénéficie (sauf faute grave) du remboursement de ses frais de rapatriement et déménagement et de ceux de sa famille jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement.

En cas de décès du salarié au cours du délai de 5 ans, les frais de rapatriement, de déménagement de sa famille et de retour du corps sont à la charge de l'employeur.

© Clauses communes, art. 23

39 Indemnités de déplacement ■ Les frais de déplacement en France métropolitaine (déplacement de plus d'une journée soumis à un préavis de 24 h, sauf cas d'urgence exceptionnelle) sont remboursés par l'employeur comme suit.

1^o Frais de transport :

- transports en chemin de fer : remboursés en 2^e classe pour les ouvriers et les collaborateurs (ETAM), en 2^e classe le jour et en 1^{er} classe ou couchette 2^e classe la nuit pour les cadres ;
- transports par avion pour les cadres (en accord avec l'employeur) : couverts par une police d'assurance souscrite par l'employeur pour un montant égal à 5 années de traitement ;
- transports avec le véhicule personnel du salarié (après accord avec l'employeur) : frais occasionnés à la charge de l'employeur.

2^o Frais de bagages : remboursés jusqu'à 30 kg.

3^o Frais de repas et de logement : remboursés conformément aux usages en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, sur justificatifs.

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

4^o Indemnisation du temps de transport pour les ouvriers :

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.

Sur le congé de détente en cas de déplacement de longue durée, voir n° 14.

© Clauses communes, art. 22 © Avenant Ouvriers, art. 15
© Avenant Cadres, art. 12

40 Utilisation d'équipements personnels à titre professionnel ■ Versement d'une indemnité (montant non fixé) lorsque le salarié est mis dans l'obligation d'utiliser des équipements personnels pour son travail au service de l'entreprise.

© Clauses communes, art. 17

41 Salaire de renfort ■ Lorsqu'un ouvrier est déplacé temporairement en renfort sur un autre poste de travail (alors que rien ne s'oppose à la poursuite de son travail dans son poste normal), il conserve la moyenne de sa paie habituelle pendant la durée du déplacement jusqu'à la décision de mutation. Toutefois, il perçoit le minimum du nouveau poste lorsqu'il est supérieur à sa paie habituelle.

© Avenant Ouvriers, art. 2

42 Salaire des jeunes âgés de moins de 18 ans ■ Sauf rendement équivalent à celui de l'adulte, abattement sur le salaire de l'adulte de :

- ouvriers et collaborateurs (ETAM) de 16 à 17 ans : 30 % à l'embauche, 20 % après 1 an de pratique ;
- ouvriers de 17 à 18 ans et collaborateurs (ETAM) de 17 à 17 ans et demi : 20 % à l'embauche, 10 % après 1 an de pratique ;
- collaborateurs (ETAM) de 17 ans et demi à 18 ans : 10 %.

© Clauses communes, art. 15 © Avenant Collaborateurs (ETAM), art. 12 © Annexe à l'art. 15

43 Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ■ Les titulaires âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération au moins égale à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, sans être inférieure au SMIC.

© Accord du 25-11-2015 étendu par arrêté du 24-5-2016, JO 14-6-2016, applicable à compter du 15-1-2016 (lendemain du dépôt)

44 Salaires minima hiérarchiques (SMH) ■ Les salaires minima hiérarchiques mensuels sont obtenus en multipliant le coefficient par une valeur du point fixée comme suit (sous réserve des TEG, v. n° 45).

1^o Montant

| Date d'application | Valeur du point | SMH coeff. 255 | SMH coeff. 270 |
|--------------------|-----------------|----------------|----------------|
| 1-10-2021 (1) | 6,35 € | 1 619,25 € | — |
| 1-1-2022 (2) | 6,55 € | 1 670,25 € | — |
| 1-4-2023 (3) | 7,10 € | — | 1 917,00 € |
| 1-4-2025 (4) | 7,45 € | — | 2 011,50 € |

(1) © Accord du 24-3-2021 étendu par arrêté du 7-9-2021, JO 25-9-2021, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

(2) © Accord du 15-3-2022 étendu par arrêté du 18-7-2022, JO 22-7-2022, applicable à compter du 1-8-2022 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) pour les non-adhérents.

(3) © Accord du 16-3-2023 étendu par arrêté du 3-7-2023, JO 12-7-2023, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa date de signature pour les adhérents, à compter du 1-8-2023 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) pour les non-adhérents.

(4) © Accord du 29-1-2025 étendu par arrêté du 9-4-2025, JO 26-4-2025, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa date de dépôt pour les adhérents, à compter du 1-5-2025 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) pour les non-adhérents.)

2^o Assiette de comparaison : pour la comparaison des salaires effectifs avec les salaires minima, il est tenu compte de la rémunération totale perçue par le salarié, à l'exception des sommes relatives à la durée du travail (heures supplémentaires exceptionnelles), des primes d'ancienneté, des primes d'assiduité, des primes de productivité (dans la mesure où elles peuvent s'annuler), 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.

© Clauses communes, art. 15 et 16

45 Taux effectifs garantis (TEG) ■ Institués pour les coefficients inférieurs à un point de raccordement déterminé lors des négociations sur les salaires minima : coefficients < 255 (< 270 à compter du 1-4-2023 (Accord du 16-3-2023 étendu)).

1^o Barème



| Coeff. | 1-10-2021 (1) | 1-1-2022 (2) | 1-4-2023 (3) | 1-4-2025 (4) |
|--------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| 130 | 1 555,00 € | 1 610,00 € | 1 735,00 € | 1 819,67 € |
| 140 | 1 560,14 € | 1 614,82 € | 1 748,00 € | 1 833,37 € |
| 150 | 1 565,28 € | 1 619,64 € | 1 761,00 € | 1 847,07 € |
| 160 | 1 570,42 € | 1 624,46 € | 1 774,00 € | 1 860,78 € |
| 170 | 1 575,56 € | 1 629,28 € | 1 787,00 € | 1 874,48 € |
| 180 | 1 580,70 € | 1 634,10 € | 1 800,00 € | 1 888,18 € |
| 190 | 1 585,84 € | 1 638,92 € | 1 813,00 € | 1 901,88 € |
| 215 | 1 598,69 € | 1 650,97 € | 1 845,50 € | 1 936,14 € |
| 225 | 1 603,83 € | 1 655,79 € | 1 858,50 € | 1 949,84 € |
| 240 | 1 611,54 € | 1 663,02 € | 1 878,00 € | 1 970,39 € |
| 255 | - | - | 1 897,50 € | 1 990,95 € |

(1) (© *Accord du 24-3-2021 étendu par arrêté du 7-9-2021, JO 25-9-2021, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension*).

(2) (© *Accord du 15-3-2022 étendu par arrêté du 18-7-2022, JO 22-7-2022, applicable à compter du 1-8-2022 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) pour les non-adhérents*).

(3) (© *Accord du 16-3-2023 étendu par arrêté du 3-7-2023, JO 12-7-2023, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa date de signature pour les adhérents, à compter du 1-8-2023 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) pour les non-adhérents*).

(4) (© *Accord du 29-1-2025 étendu par arrêté du 9-4-2025, JO 26-4-2025, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa date de dépôt pour les adhérents, à compter du 1-5-2025 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) pour les non-adhérents*).

2° Assiette de comparaison : pour la comparaison des salaires effectifs avec les salaires minima, il est tenu compte de la rémunération totale perçue par le salarié, à l'exception des sommes relatives à la durée du travail (heures supplémentaires exceptionnelles), des primes d'ancienneté, des primes d'assiduité, des primes de productivité (dans la mesure où elles peuvent s'annuler), 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.

© *Clauses communes, art. 15 et 16*