



**Accord relatif à l'organisation et à la durée
du temps de travail dans les entreprises relevant
de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc**

Entre

le Syndicat National du Caoutchouc et des Polymères,

**UCAPLAST - Union des Syndicats des PME du Caoutchouc et de la
Plasturgie,**

d'une part,

et

les Organisations Syndicales de Salariés soussignées :

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

J.P.G.

S.D.

T.L.

Préambule

Les parties signataires considèrent que si la réduction du temps de travail poursuit l'objectif d'améliorer les conditions de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, elle souligne aussi la nécessité d'assurer la compétitivité des entreprises pour faire face aujourd'hui aux nouvelles exigences du marché et de l'environnement économique, tant au niveau national qu'au niveau international, par l'utilisation optimale de l'outil de production et la qualité de service au client.

Les parties signataires fixent par le présent accord le cadre auquel les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc auront à se référer, outre les dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsqu'elles entendront mettre en application une ou plusieurs mesures développées ci-après.

Les parties signataires considèrent que la réduction et l'aménagement du temps de travail sont un des moyens d'assurer le maintien et le développement de l'emploi et d'y contribuer solidairement, tout en permettant une harmonisation équilibrée des temps entre vie professionnelle et vie privée, compte tenu des réalités économiques et humaines des entreprises de la branche.

Par ailleurs, les parties signataires encouragent le recours aux dispositifs permettant le rétablissement des équilibres démographiques entre les générations notamment par la cessation d'activité anticipée.

Les accords d'entreprise ou d'établissement antérieurs à la date d'application de l'accord peuvent déroger aux dispositions ci-dessous dans la mesure où leurs dispositions seraient globalement plus favorables.

Article 1 : Champ d'application

Le champ d'application de l'accord est celui de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc du 6 mars 1953.

Article 2 : Principes généraux

➤ Article 2.1 : Durée légale du travail

Conformément aux dispositions légales, la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures de travail effectif au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou par décision de justice et au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins. L'effectif est déterminé conformément à la loi du 19 janvier 2000.

①

J.P.B.

B.D.

T.L.

➤ **Article 2.2 : Temps de travail effectif**

Le temps de travail effectif est défini conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 du Code du Travail.

Les accords d'entreprises ou d'établissements pourront préciser les conditions d'application de cette définition.

➤ **Article 2.3 : Repos quotidien**

Conformément aux dispositions de l'article L 220-1 du Code du Travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Exceptionnellement et conformément aux dispositions des articles D 220-1 et D 220-5 du Code du Travail, il pourra être réduit à 9 heures, notamment:

- pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service (exemple : relève de poste, maintenance...),
- en cas de travaux urgents liés à la sécurité,
- sur demande expresse et ponctuelle du salarié.

Le salarié dont le repos quotidien sera inférieur à 11 heures, à la demande de l'employeur, devra bénéficier d'une contrepartie proportionnelle et au moins égale à l'amplitude de la réduction imposée.

Dans le cas d'une contrepartie en temps de repos, celui-ci devra être pris dans les 2 mois.

➤ **Article 2.4 : Repos hebdomadaire**

Il est convenu que dans le cadre de l'application d'une organisation spécifique du travail (en équipes postées et alternantes, par exemple), le repos hebdomadaire pourra être éventuellement réduit à 32 heures, par accord d'entreprise ou après consultation des représentants du personnel, pour tenir compte des impératifs de ce type d'organisation.

Article 3 : Mise en œuvre et modalités de la réduction du temps de travail

➤ **Article 3.1 : Réduction de la durée quotidienne du travail**

Il pourra être procédé à une réduction quotidienne de la durée du travail.

➤ **Article 3.2 : Réduction de la durée hebdomadaire de travail**

La réduction hebdomadaire de la durée du travail se fera sur la semaine calendaire. Pour certains types de rythme de travail l'amplitude minimale pourra être de 3 jours, dans le respect des dispositions des articles L.212-1 et D.212-16 du Code du Travail relatives à la durée quotidienne de travail.

➤ **Article 3.3 : Réduction de la durée du travail sous forme de jours ou de demi-journées de repos sur une période maximale de 4 semaines**

La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de 39 heures, par attribution sur une période maximale de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 35 heures.

J.P.B.

B.D.

T.L.

➤ **Article 3.4 : Réduction de la durée du travail sous forme de jours ou de demi-journées de repos sur l'année**

Le dispositif de la loi du 19 janvier 2000 permet également de calculer la durée du travail dans le cadre de la semaine, du mois, du cycle ou de l'année conformément aux dispositions de l'article L 212-9 paragraphe II du Code du Travail.

En cas de modification des dates prévues par l'employeur pour la prise de ces jours ou demi-journées, le délai minimum de sept jours ouvrables de prévenance pourra être réduit en cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles :

- travaux urgents liés à la sécurité,
- difficultés d'approvisionnement (matières, inserts, sources d'énergie, outillages),
- difficultés liées à des intempéries ou sinistres,
- problèmes techniques de matériels, pannes,
- absentéisme collectif anormal lié à la maladie.

Ce délai ne peut être inférieur à deux jours ouvrés pour les cas suivants :

- commandes nouvelles ou modifiées (délai, volume, caractéristique),
- pertes de clients ou marchés entraînant une baisse d'activité.

Les jours de repos doivent être pris au plus tard dans les 12 mois de l'année de référence définie dans l'entreprise ou l'établissement.

La prise des repos n'aura pas d'incidence sur la rémunération mensualisée des salariés.

Conformément aux dispositions de la loi, une partie des jours de repos issus d'une réduction de la durée collective du travail utilisable sur l'initiative du salarié pourront être affectés au compte épargne temps, s'il existe dans l'entreprise ou dans l'établissement.

➤ **Article 3.5 : Modulation**

Article 3.5.1 : Principe

Du fait des activités d'un nombre de plus en plus important d'entreprises ou d'établissements de l'Industrie du Caoutchouc qui présentent un caractère saisonnier et/ou fluctuant, et que nombreux sont les entreprises ou établissements qui sont soumis à diverses contraintes dues notamment aux délais de livraison, à l'introduction des flux tendus et à une meilleure adaptation au carnet de commandes, la durée du travail peut faire l'objet d'une modulation du temps de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L 212-8 du Code du Travail, les entreprises ou les établissements peuvent mettre en place une organisation du temps de travail sur tout ou partie de l'année.

L'horaire hebdomadaire de travail effectif peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures et dans la limite de 1600 heures par an et par salarié dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs maximum ou calendaires de telle sorte que les heures effectuées au-delà ou en deçà de cet horaire moyen se neutralisent sans donner lieu à majoration, à repos compensateur et à imputation sur le contingent d'heures supplémentaires.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle de travail calculée sur la base de la durée légale ou conventionnelle, si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés.

01

J.P.

02 T.L.

M

Article 3.5.2 : Mise en œuvre de la modulation

Les modalités de mise en œuvre de cette organisation feront l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux des organisations représentatives.

En l'absence de délégué syndical ou lorsque la négociation ne se solde pas par la conclusion d'un accord dans le délai de dix semaines à compter de l'ouverture des négociations, les entreprises ou établissements concernés pourront appliquer le dispositif ci-dessus après consultation du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement ou, à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Le CHSCT de l'entreprise ou de l'établissement sera informé et consulté avant toute mise en application de la modulation.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au dispositif de modulation tel que défini dans le présent accord (article 3-5) après information des salariés concernés.

Article 3.5.3 : Programmation indicative

Les variations d'horaire seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés des ateliers ou services concernés.

Les variations d'horaire pourront être programmées selon des calendriers individualisés et formalisés si l'activité des salariés concernés le justifie. Il conviendra alors de préciser pour chaque salarié concerné les modalités selon lesquelles la durée de leur temps de travail sera décomptée.

Une programmation indicative de la modulation est établie pour communication aux salariés concernés après consultation, s'ils existent, du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de l'application de la modulation.

Toutefois un bilan intermédiaire d'application pourra intervenir au cours de la première année.

Article 3.5.4 : Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période, les salariés des ateliers ou services concernés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement et du salarié. En cas de programmation indicative collective ou individuelle des variations d'horaires les salariés seront prévenus dans un délai d'au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

L'employeur devra préalablement consulter, s'ils existent, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, sur la nature des circonstances exceptionnelles permettant la réduction de ce délai. Dans ce cas, ce délai pourra être réduit à 2 jours ouvrés, ou tel que défini par accord d'entreprise. Les caractéristiques particulières de l'activité justifiant la réduction du délai de prévenance devront être définies dans l'entreprise ou l'établissement.

Dans cette situation, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos ou d'une autre nature négociée dans l'entreprise.

JEG 13/11 T.L.

07

Cette contrepartie sera fixée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement lors de l'introduction de l'organisation du temps de travail sur tout ou partie de l'année et en respectant les formalités prévues à l'article 3-5-2.

Article 3.5.5 : Limites de modulation

Les limites de modulation sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement dans la limite maximale de 10 heures par jour et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ou 48 heures sur une semaine quelconque.

Article 3.5.6 : Rémunération

Dans le cas de mise en œuvre de ce dispositif d'organisation du temps de travail, la rémunération mensuelle des salariés est lissée indépendamment des horaires accomplis dans le mois.

Article 3.5.7 : Régularisation de la rémunération

Lorsque, du fait de son entrée, de son départ de l'entreprise ou de l'établissement ou d'une absence ne donnant pas droit au maintien de la rémunération au cours de la période en cours, le salarié n'a pas accompli la totalité de ladite période, sa rémunération et ses droits à repos compensateurs seront régularisés sur la base de son temps réel de travail.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif économique le salarié conservera l'éventuel supplément de rémunération perçue par rapport à son temps de travail réel.

Article 3.5.8 : Chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

La durée hebdomadaire minimale de travail, en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en œuvre dans les conditions prévues par l'article L 351-25 du Code du travail, correspondra à la limite inférieure fixée dans le cadre de la programmation de la modulation dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 3.5.9 : Recours au personnel en CDD et intérimaires

Dans le cadre de la modulation, lorsqu'une entreprise ou un établissement est conduit à recourir à des salariés en contrat à durée déterminée ou des travailleurs intérimaires, ceux-ci pourront suivre la durée du travail du service, de l'atelier concerné même si la durée du contrat ou de la mission est inférieure à la période de modulation.

Le lissage de la rémunération des CDD et intérimaires ne peut se faire que si la durée du contrat ou de la mission permet d'assurer, compte tenu des périodes de hautes et basses activités prévues, une durée hebdomadaire moyenne de travail au moins égale à la durée légale applicable dans l'entreprise ou l'établissement utilisateur. Si tel n'est pas le cas, ce personnel est rémunéré en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées chaque semaine.

Article 4 : Equipes de suppléance

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il pourra être recouru à des équipes de suppléance lorsque la mise en œuvre d'un pareil dispositif tend à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre d'emplois existant.

JEG
BD
T.L.

L'organisation de ces équipes fera appel à des volontaires.

Les heures de travail effectuées en équipes de suppléance seront payées avec une majoration d'au moins 50 % par rapport à celles qui seraient dues pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Les membres des équipes de suppléance bénéficient des mêmes droits que l'ensemble des salariés y compris pour la formation. Cette formation peut être assurée par retour à l'équipe de semaine et est rémunérée comme telle.

Les intéressés pourront à leur demande être affectés, prioritairement, à une équipe de semaine, en fonction des postes disponibles.

Article 5 : Travail en continu

Pour des raisons économiques, afin d'optimiser la durée d'utilisation des équipements, les entreprises et établissements peuvent organiser, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles, le travail en continu.

Dans ce cadre, le temps de travail effectif des salariés travaillant en continu de façon permanente est ramené à 33 heures 36 minutes par semaine en moyenne sur l'année.

Les organisations spécifiques mises en œuvre préalablement à la signature du présent accord, dans le cadre de la réglementation en vigueur lors de leur instauration, pourront être maintenues.

Article 6 : Heures supplémentaires

➤ Article 6.1 : Décompte

Heures de travail effectif accomplies au-delà de la durée légale de travail, les heures supplémentaires seront décomptées selon le dispositif appliqué :

- soit à la semaine,
- soit sur une période de 4 semaines,
- soit sur la base de la durée moyenne de la période d'un cycle d'un maximum de 12 semaines sauf dérogation par accord d'entreprise ou d'établissement pouvant porter ce maximum à 16 semaines,
- soit sur la base de la durée moyenne de la période d'un cycle, dans le cadre du travail en continu,
- soit sur l'année dans le cadre de la modulation ou de la réduction du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos.

L'ensemble de ces différentes dispositions doit s'inscrire dans le cadre de l'application des dispositions légales.

➤ Article 6.2 : Modalités de traitement des heures supplémentaires

La bonification prévue par l'article L 212-5, I, du Code du Travail pour les quatre premières heures supplémentaires peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire au lieu d'être attribuée en repos.

Toutefois les parties signataires invitent les entreprises ou établissements à favoriser le recours aux repos compensateurs en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et majorations conformément aux dispositions de l'article L 212-5 alinéa 2 du Code du Travail et aux dispositions conventionnelles. Les salariés concernés seront consultés sur leur préférence entre ces deux options.

3
AD
T.L.

91

➤ **Article 6.3 : Modalités de prise des repos compensateurs**

Le délai de prise des repos compensateurs des heures supplémentaires est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les repos compensateurs doivent être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis aux articles D 212-6, D 212-8 et D 212-9 du Code du Travail.

➤ **Article 6.4 : Contingent annuel**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation administrative est de 130 heures par salarié. Dans les entreprises ou établissements de 20 salariés et moins (dès lors que la durée légale de travail de 35 heures s'imposera à l'entreprise), il pourra être porté à 150 heures par salarié après consultation, si elles existent, des institutions représentatives du personnel jusqu'au 31 décembre 2003. Dans les entreprises ou établissements de plus de 20 salariés (dès lors que la durée légale de travail de 35 heures s'imposera à l'entreprise), il pourra être porté à 150 heures par salarié après consultation, si elles existent, des institutions représentatives du personnel jusqu'au 31 décembre 2001.

Dans le cadre de la modulation du temps de travail ce contingent sera de 80 heures après une année de mise en oeuvre. Toutefois, cette réduction du contingent ne sera pas applicable lorsque l'amplitude de la modulation est comprise dans une limite inférieure de 31 heures et une limite supérieure de 39 heures ou lorsque le volume d'heures de modulation n'excède pas 70 heures par salarié et par an.

Le contingent d'heures supplémentaires se calcule, en principe, par année civile. Les parties signataires conviennent que dans le cadre d'une organisation du travail sur tout ou partie de l'année, le volume du contingent pourra être calé sur la période de la modulation.

Article 7 : Réduction du temps de travail des cadres et des personnels à régime de travail spécifique

➤ **Article 7.1 : Champ d'application**

Le caractère spécifique des fonctions de certains personnels implique une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et de leurs activités.

Les signataires souhaitant le maintien de l'autonomie nécessaire et la réduction de leur temps de travail conviennent des mesures adoptées qui suivent :

➤ **Article 7.2 : Les cadres dirigeants**

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui reçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

La qualité de cadre dirigeant, lorsqu'il existe, sera déterminée au niveau de chaque entreprise ou établissement. Un écrit confirmant cette qualité sera remis à l'intéressé.

➤ **Article 7.3 : Les cadres suivant l'horaire collectif**

Les salariés, relevant de l'avenant ingénieurs et cadres de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés.

2007 09 T.L.

01

Il est précisé que, selon la circulaire ministérielle relative à la réduction négociée du 3 mars 2000, peuvent être également concernés par l'article L 212-15-2 du Code du Travail les cadres dont le rythme de travail épouse celui de l'horaire collectif, sans s'identifier exactement ou en permanence à celui-ci.

Ces cadres seront répertoriés au niveau de chaque entreprise ou établissement en fonction de sa structure et de l'organisation des services.

➤ **Article 7.4 : Forfait annuel sur la base d'une référence horaire**

Au titre du présent accord les dispositions ci-dessous s'appliquent aux ingénieurs et cadres relevant de l'avenant spécifique de la convention collective dès lors que la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée.

Ce forfait fera, obligatoirement, l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans son avenant.

Le volume d'heures annuel prévu dans ce dispositif doit tenir compte de la réduction du temps de travail. Il est au maximum de 1730 (1600 + 130) heures à l'issue de la période transitoire prévue à l'article 6-4.

Cette réduction prendra la forme d'une attribution de repos supplémentaire (à la journée, à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année).

Les signataires invitent les entreprises à privilégier la réduction du temps de travail des salariés concernés sous la forme de journées de repos.

Il appartient à l'employeur de mettre en œuvre les modalités pratiques de décompte et de contrôle des horaires réalisés par les salariés sous convention de forfait horaire.

Ce forfait doit s'inscrire dans le cadre de l'application des dispositions légales.

➤ **Article 7.5 : Forfait reposant sur un décompte annuel en journées**

Au titre du présent accord ces dispositions s'appliquent aux cadres et ingénieurs relevant de l'avenant spécifique de la convention collective pour lesquels l'application de l'horaire collectif ou d'un forfait annuel sur la base d'une référence horaire n'est pas adaptée.

Il sera négocié dans l'entreprise conformément aux dispositions de l'article L.212-15-3 III du Code du Travail.

Article 8 : Forfait horaire des personnels non cadres

Ce dispositif s'applique à des salariés non cadres itinérants, la durée de leur temps de travail ne pouvant être totalement prédéterminée.

Ces personnels seront définis au niveau des entreprises ou des établissements. Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'organisations syndicales de salariés, les modalités de mise en place des forfaits horaires seront précédées d'une consultation des représentants du personnel.

Ce forfait fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans son avenant.

Le volume d'heures annuel prévu alors dans ce dispositif doit tenir compte de la réduction du temps de travail. Il est au maximum de 1730 (1600 + 130) heures à l'issue de la période transitoire prévue à l'article 6.4.

Cette réduction prendra la forme d'une attribution de repos supplémentaire (à la journée, à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année).

Les signataires invitent les entreprises à privilégier la réduction du temps de travail des salariés concernés sous la forme de journées de repos.

J.P. B. TL.

9

Il appartient à l'employeur de mettre en oeuvre les modalités pratiques de décompte et de contrôle des horaires réalisés par les salariés sous convention de forfait horaire.

Article 9 : Réduction de la durée du travail et congés payés

➤ Article 9.1 : Jours de repos et calcul de la durée des congés payés

Les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

➤ Article 9.2 : Prise des congés payés

Les congés payés peuvent être pris dès l'ouverture des droits sans préjudice des articles L 223-7 et L 223-8 du Code du Travail qui encadrent la fixation de la période de l'ordre des départs en congés et leur étalement.

Dans le cas de réduction de la durée du travail sous forme de jours de repos un report des congés payés au-delà du cadre annuel est possible. Ce report devra être inférieur à 6 mois.

Cette disposition n'est légalement applicable que pour des dispositifs de réduction du temps de travail sur une base annuelle.

Ce report ne devra pas avoir pour effet de majorer dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée reportée les seuils fixés par les articles L 212-4-2 et L 212-4-6 concernant le travail à temps partiel, l'article L 212-8 concernant la durée moyenne de travail en cas de modulation, l'article L 212-9 concernant le calcul des heures supplémentaires et l'article L 212-15-3 portant sur les forfaits en jour.

Le report intervient en accord entre les parties.

Ce report n'aura pas d'incidence sur la rémunération, il ne pourra intervenir que dans le cadre des circonstances exceptionnelles et imprévisibles suivantes :

- travaux urgents liés à la sécurité,
- difficultés d'approvisionnement (matières, inserts, sources d'énergie, outillages),
- difficultés liées à des intempéries ou sinistres,
- problèmes techniques de matériels, pannes,
- absentéisme collectif anormal lié à la maladie,
- commandes nouvelles ou modifiées (délai, volume, caractéristique).

Article 10 : Réduction de la durée du travail et salaires

Les parties signataires conviennent que le présent accord n'a pas pour objet de traiter les effets de la réduction du temps de travail sur le niveau des salaires réels qui relève du domaine de l'entreprise et dépend de ses possibilités.

Toutefois, elles sont d'accord pour inciter les entreprises à maintenir le niveau des salaires pratiqués à la date de signature de l'accord.

Ce maintien pourra s'effectuer par l'instauration ou non d'un complément différentiel.

Toutefois, dans l'esprit de l'accord salaire du 16 mai 2000 appliqué depuis le 1^{er} juin 2000, qui a consacré un effort particulier sur les taux effectifs garantis conventionnels, les parties signataires conviennent par ailleurs de négocier une revalorisation spécifique de ces mêmes taux effectifs garantis conventionnels pour application à compter du premier jour du mois suivant la date d'application du présent accord.

J.P.G. V.S.D.
T.L.

07

Article 11 : Temps partiel

➤ **Article 11.1 : Principes Généraux**

Le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou de l'établissement, après avis du Comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des Délégués du personnel s'ils existent, ou, en l'absence de représentation du personnel, après information préalable de l'inspection du travail. Le travail à temps partiel peut également être mis en place à la demande des salariés. Tout salarié peut bénéficier du temps partiel.

➤ **Article 11.2 : Définition**

Est salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à l'horaire collectif applicable dans le service.

Le temps partiel modulé a pour objet de permettre, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année, de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail, à condition que sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

Le principe du temps partiel est réaffirmé.

Sa mise en œuvre s'opérera à la journée, à la semaine, au mois ou sur une période de plusieurs mois.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter les mentions obligatoires prévues par la loi notamment les mentions relatives à la qualification du salarié, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification, à la rémunération, aux heures complémentaires et aux garanties collectives et individuelles des droits des salariés à temps partiel, ainsi que des précisions relatives à la révision du contrat de travail.

S'agissant du temps partiel modulé, les modalités de décompte de la durée du travail, la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois, la durée minimale de travail pendant les jours travaillés et les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier seront également précisées dans le contrat de travail ou son avenant.

Le temps partiel modulé pourra s'appliquer à des salariés dont l'horaire à temps partiel s'inscrit dans le cadre d'horaires collectifs modulés.

➤ **Article 11.3 : Répartition de la durée du travail**

La journée de travail du salarié à temps partiel peut être continue lorsqu'elle est inférieure à six heures.

Dans le cas du temps partiel modulé, le programme indicatif de la répartition de la durée du travail fait l'objet d'une note remise par l'employeur au salarié si possible tous les mois.

Les horaires de travail des salariés à temps partiels ne peuvent pas comporter plus de une interruption d'activité au cours d'une même journée.

Cette interruption d'activité peut être d'une durée supérieure à deux heures et doit être prévue dans le contrat de travail. A défaut, le commun accord entre l'employeur et le salarié est de règle pour un passage à une durée d'interruption supérieure à deux heures. Lorsque l'interruption d'activité sera supérieure à deux heures, la durée contractuelle de travail ne pourra pas être inférieure à quinze heures et trente six minutes hebdomadaires (ou son équivalent au mois ou sur plusieurs mois) et des contreparties pourront être envisagées par l'entreprise ou l'établissement pour prendre en compte les contraintes éventuelles subies de ce fait par le salarié.

➤ **Article 11.4 : Heures complémentaires**

Le contrat de travail doit prévoir expressément la faculté d'accomplissement d'heures complémentaires qui ne peuvent excéder légalement dix pour cent de la durée du travail inscrite sur le contrat, ni porter la durée hebdomadaire effective de travail au niveau de la durée légale, lorsque le contrat est établi sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

➤ **Article 11.5 : Rémunération**

La rémunération du salarié travaillant à temps partiel et tous les éléments accessoires de la rémunération sont ceux que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé à temps plein, proratisés à son temps partiel.

La rémunération des salariés qui travaillent selon un temps partiel modulé peut être lissée sur l'année conformément aux modalités en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

➤ **Article 11.6 : Statut des salariés à temps partiels**

Les salariés à temps partiels bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein. Ils doivent pouvoir accéder au cours de leur carrière dans l'entreprise ou l'établissement aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

➤ **Article 11.7 : Conditions de mise en place d'horaires à temps partiels**

Article 11.7.1 : Passage du temps plein à temps partiel à la demande du salarié

La demande d'un salarié à temps plein de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception) auprès de l'employeur, en respectant un préavis de trois mois par rapport à la date souhaitée d'entrée dans le nouvel horaire, sauf congé parental d'éducation pour lequel le délai légal s'appliquera.

L'employeur disposera d'un délai d'un mois, dont le point de départ est la première présentation de la lettre, pour apporter une réponse écrite précisant l'acceptation ou le refus de la demande (lettre recommandée avec accusé de réception).

Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera établi précisant les nouvelles conditions d'emploi et revêtu de l'accord exprès du salarié.

En cas de refus, l'employeur en donnera le motif : difficulté pour organiser du temps partiel dans l'entreprise, impossibilité liée à la nature de l'emploi occupé ou impossibilité momentanée liée à l'activité.

Article 11.7.2 : Passage du temps plein à temps partiel à la demande de l'entreprise ou de l'établissement

Le passage du temps plein à temps partiel à la demande de l'entreprise ou de l'établissement est lié à l'acceptation du salarié.

La procédure suivante doit être respectée :

- le salarié dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser la proposition à partir de la réception de sa notification ;
- en cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail est rédigé.
- En cas de refus, le contrat de travail du salarié continuera à être appliqué dans tous ses effets.

2017

(31)

T.L.

➤ **Article 11.8 : Priorité d'accès au temps plein et au temps partiel**

Les salariés à temps plein qui souhaitent occuper ou reprendre un poste à temps partiel, dans la même entreprise ou le même établissement, de même que les salariés à temps partiel qui désirent occuper ou reprendre un travail à temps plein, bénéficient d'une priorité sur les demandeurs d'emploi pour l'attribution d'un emploi équivalent.

Article 12 : Réduction de la durée du travail et formation

Les signataires du présent accord prennent acte des possibilités ouvertes par la loi de l'organisation du développement des compétences des salariés pour partie hors du temps de travail effectif sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié qui donnera son accord par écrit.

Les modalités relatives à la mise en œuvre de ce dispositif feront l'objet ultérieurement d'un accord de Branche particulier.

Article 13 : Entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues de délégués syndicaux

Les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux qui réduisent le temps de travail en appliquant les dispositions de l'accord sus visé et qui s'engagent à créer ou à préserver des emplois, pourront prétendre à bénéficier d'un allègement de cotisations sociales et des aides financières tels que prévus par les textes en vigueur et notamment la loi du 13 juin 1998 pour les entreprises de moins de 20 salariés. Seuls les salariés dont l'horaire est inférieur ou égal à 35 heures ou à 1600 heures, selon le mode de décompte de l'horaire, pourront ouvrir droit au bénéfice de l'allègement et/ou des aides financières.

Il appartient aux entreprises concernées de déterminer le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi dans l'entreprise.

Il est rappelé que s'agissant d'un volet défensif s'inscrivant dans les dispositions légales de la loi du 13 juin 1998, le bénéfice de l'aide incitative est subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Article 14 : Egalité professionnelle homme femme

Les parties signataires rappellent que les dispositions des articles L 123-1, L 123-2 et suivants du Code du Travail doivent s'appliquer dans leur plénitude.

Article 15 : Suivi, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

➤ **Article 15.1 : Suivi de l'application de l'accord**

Les partenaires sociaux réunis en Commission de suivi procéderont tous les ans à l'analyse globale des accords d'entreprise conclus dans le cadre du présent accord.

Une première analyse de la mise en œuvre du présent accord interviendra 6 mois après sa date d'application.

Par ailleurs, en cas de difficultés dans l'application du même accord, la Commission de suivi se réunira à la demande des partenaires sociaux afin de donner un avis.

JPG B2 T.L.

57

➤ Article 15.2 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est placé en annexe 6 des clauses générales de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

➤ Article 15.3 : Date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension.

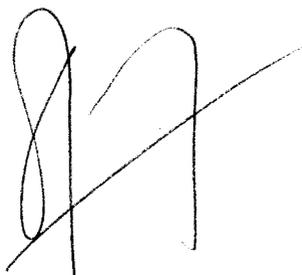
Fait à Paris, le 17 avril 2001

JPG

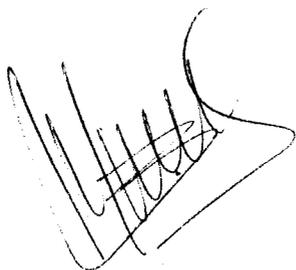
AD

T.L.

Le Syndicat National du Caoutchouc et des Polymères,

A handwritten signature consisting of a large, stylized 'S' followed by a vertical line and a diagonal stroke.

UCAPLAST - Union des Syndicats des PME du Caoutchouc et de la Plasturgie,

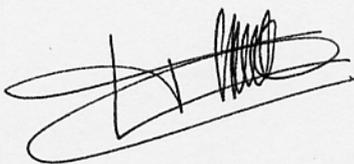
A handwritten signature with a complex, scribbled appearance, possibly containing the letters 'UCAPLAST'.

FEDECHIMIE C G T - F O

A handwritten signature with a complex, scribbled appearance, possibly containing the letters 'FEDECHIMIE C G T - F O'.

FCE CFDT

FNIC CFTC
THINNES Laurent

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. Thinnes', written over a horizontal line.

CHIMIE CFE - CGC

FNIC CGT