

Convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953

Préambule

Article

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du caoutchouc constatent la nécessité d'actualiser les dispositions de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 étendu par arrêté du 29 mai 1968, afin notamment de les mettre en conformité avec les évolutions législatives et réglementaires.

Les parties signataires du présent accord ont ainsi retranscrit le texte existant à droit constant en intégrant les modifications et changements apportés par de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou par les évolutions jurisprudentielles.

L'accord vise donc à actualiser le texte de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 en abrogeant les textes obsolètes, les textes incompatibles entre eux ou ceux devenus contraires aux lois et règlements en vigueur aujourd'hui.

Les dispositions de la convention collective nationale du caoutchouc non intégrées au présent accord restent inchangées et demeurent en vigueur (cf. annexe au présent accord).

Champ d'application

Article

En vigueur non étendu

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953.

En application des dispositions légales relatives à la hiérarchie des normes, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Clauses communes

Objet de la convention - Bénéficiaires - Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

1. La présente convention collective nationale, conclue en application de la loi du 11 février 1950, règle, sur le territoire métropolitain, et relativement aux conditions de travail, les rapports entre, d'une part, les employeurs des entreprises dont l'activité professionnelle principale relève des industries et commerces du caoutchouc et, d'autre part, les salariés (ouvriers, collaborateurs, ingénieurs et cadres) desdites entreprises.

2. La présente convention comprend deux parties :

a) Des clauses générales communes, qui se substituent aux clauses correspondantes des avenants antérieurement signés ;

b) Des avenants (1) particuliers, qui déterminent les conditions de travail des ouvriers, des employés, techniciens et agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres.

3. La présente convention s'applique, sous réserve de dispositions particulières librement débattues, au moment du départ, entre l'employeur et le salarié intéressé, aux salariés engagés dans la métropole pour exercer leurs fonctions dans les territoires d'outre-mer ou de l'étranger.

(1) D'autres avenants pourront déterminer, s'il y a lieu, les conditions de travail particulières aux voyageurs, représentants et placiers, aux médecins du travail, aux assistantes sociales, etc.

Durée de la convention

Article 2

En vigueur étendu

La convention du 6 mars 1953 est conclue pour une durée indéterminée.

Avantages acquis

Article 3

En vigueur étendu

1. En ce qui concerne les situations de fait, la présente convention doit s'interpréter comme maintenant les avantages individuels ou collectifs supérieurs incontestablement acquis avant sa conclusion.

En cas de contestation seulement, il appartient à des accords collectifs conclus entre les représentants de la direction et ceux des organisations de salariés signataires de préciser quels sont les avantages qui sont acquis. Si la direction entend supprimer un avantage pouvant être estimé acquis par les salariés, elle doit en informer préalablement les organisations signataires. Si celles-ci contestent la position de la direction, une réunion de négociation devra avoir lieu avant toute décision.

2. En ce qui concerne les contrats individuels existants, les clauses de la présente convention remplacent celles correspondantes desdits contrats lorsque celles-ci sont moins avantageuses pour le salarié.

Les clauses de contrats individuels existants qui sont plus avantageuses pour le salarié demeurent acquises, c'est-à-dire restent en vigueur sans modification.

3. Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'accord collectif particulier. Restent donc seuls en vigueur les accords collectifs d'établissement qui sont plus avantageux pour les salariés.

Interprétation et conciliation

Article 4

En vigueur étendu

1. Une commission nationale paritaire d'interprétation composée de deux membres de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre de représentants patronaux égal au total de ces derniers est constituée et siège à Paris.

Son rôle est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation qui lui sont soumises concernant les présents textes et leurs avenants.

Lorsqu'un des syndicats patronaux signataires est avisé par lettre, dont copie est adressée à toutes les organisations signataires, de l'existence d'un problème d'interprétation occasionnant des difficultés réelles d'application de la présente convention, il doit convoquer cette commission dans un délai maximum de 15 jours après s'être mis d'accord avec les autres syndicats patronaux signataires sur la date de convocation et la composition de la délégation patronale.

La commission peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque l'avis de la commission est donné à l'unanimité de ses membres, cet avis a la même valeur contractuelle que les clauses de la convention elle-même. Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal expose les différents points de vue exprimés (1).

2. Des commissions de conciliation composées de deux représentants de chaque organisation de salariés signataire et d'un nombre d'employeurs égal au total de ces derniers sont constituées régionalement.

Ces commissions de conciliation donnent leur avis sur toute difficulté collective d'application de la présente convention ou, éventuellement, de ses annexes régionales ou locales.

Le syndicat patronal intéressé, saisi de la difficulté, se met d'accord avec les autres syndicats patronaux et les organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention sur le lieu où doit siéger la commission régionale et la convoque dans un délai maximum de 15 jours.

Cette commission établit un procès-verbal constatant soit la conciliation, soit la non-conciliation.

3. Si un litige individuel d'application de la présente convention survient dans une entreprise et que l'employeur et le salarié intéressés sont l'un et l'autre d'accord pour utiliser cette voie, ils peuvent soumettre ce litige à l'avis de la commission de conciliation, prévue au paragraphe 2 ci-dessus.

Il est entendu que si un employeur ou un salarié désire soumettre un litige individuel d'application de la présente convention à l'avis de la commission de conciliation, il doit adresser sa demande par lettre au syndicat patronal intéressé, qui en préviendra la partie adverse.

Au cas où celle-ci n'est pas d'accord pour utiliser cette procédure, le syndicat patronal le signifie par écrit à la partie qui en a fait la demande.

Au cas, au contraire, où les deux parties sont d'accord, le syndicat procède à la convocation de ladite commission, après avoir eu connaissance par lettre des difficultés d'application faisant l'objet de l'interprétation demandée.

La commission exprime son avis, hors de la présence des parties, par un procès-verbal constatant la conciliation ou la non-conciliation.

(1) L'alinéa 5 de l'article 4 de la partie « clauses communes » est étendu sous réserve que l'avis de la commission n'ait qu'une portée interprétative conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 4 février 2015, n° 14-13149, 12 juin 2014, n° 13-15.416).

(Arrêté du 8 janvier 2016 - art. 1)

Formalités de notification et de dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention et de ses annexes sera notifié et déposé conformément aux dispositions légales.

Adhésion

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention collective nationale peut y adhérer ultérieurement (1).

Les syndicats patronaux signataires sont d'accord pour avertir les organisations syndicales signataires de toute nouvelle adhésion dès qu'ils en auront été eux-mêmes avertis.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de la convention a été effectué. Le nouvel adhérent est lié par la présente convention dans les conditions prévues pour les organisations signataires à l'article 2 en ce qui concerne la durée d'application et à l'article 7 en ce qui concerne la dénonciation et la révision (2).

(1) L'alinéa 1 de l'article 6 de la partie « clauses communes » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 8 janvier 2016-art. 1)

(2) L'alinéa 3 de l'article 6 de la partie « clauses communes » est étendu sous réserve du respect des formalités de dépôt de l'acte d'adhésion telles qu'elles résultent des dispositions combinées des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.

(Arrêté du 8 janvier 2016 - art. 1)

Dénonciation et révision

Article 7

En vigueur étendu

1. La dénonciation ou la demande de révision de la présente convention ou de l'un de ses avenants par l'une des parties contractantes doit être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes.

2. La partie dénonçant la convention ou l'un de ses avenants, ou en demandant la révision complète ou partielle, doit accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte nouveau à substituer à l'ancien. Les discussions devront commencer dans les 2 mois suivant la lettre de notification (1).

Dans les mêmes formes, et avant le début des discussions, les autres parties peuvent faire connaître les points qu'elles désirent voir réviser.

3. Aucune demande de révision ne peut être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

4. La présente convention et ses avenants resteront en vigueur jusqu'à la signature des nouveaux textes qui auront pu être proposés à la suite d'une dénonciation ou d'une demande de révision.

5. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions prévues à l'annexe de l'article 15 des clauses communes.

(1) Les points 1 et 2 de l'article 7 de la partie « clauses communes » sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) et sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

(Arrêté du 8 janvier 2016 - art. 1)

Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs

Article 8

En vigueur étendu

Principes :

a) Le respect de la Constitution et des lois s'imposant à tous, les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion, la faculté d'adhérer à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts tels qu'ils sont définis par les dispositions légales.

b) Les parties contractantes s'engagent à ne pas prendre en considération, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, les origines, les croyances, les opinions ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs, respectant la plus grande neutralité, s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, la rémunération et l'évolution de carrière.

Cet engagement s'étend à tous et naturellement au personnel de l'entreprise exerçant les fonctions de représentation du personnel.

c) L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence de placer quiconque au-dessus des lois.

d) L'application du présent article ne peut avoir pour effet de restreindre les avantages déjà expressément reconnus par les directions des entreprises.

Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence sont accordées dans les cas suivants :

a) Réunions syndicales statutaires

Sous réserve d'un préavis de 1 semaine, des autorisations d'absence sont accordées aux salariés régulièrement mandatés pour participer à des réunions statutaires des organisations syndicales.

Le mandat justifiant l'absence peut être demandé.

L'employeur n'est pas tenu de payer le temps d'absence.

Lorsque de telles réunions ont lieu sur le plan local, les organisations syndicales s'efforcent dans la mesure du possible, de les tenir en dehors des heures de travail.

b) Pour des motifs syndicaux tels que définis par le code du travail, des autorisations d'absence de courte durée (maximum de 2 semaines consécutives ou non dans l'année, sauf cas exceptionnels justifiés) peuvent être accordées. Ces absences, que l'employeur n'est pas tenu de payer, sont autorisées après justification et préavis de 1 semaine dans la mesure la plus large restant compatible avec les nécessités du travail.

c) Commissions paritaires

Au cas où les salariés participent à des commissions paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, le temps de travail passé est payé par l'employeur comme temps de travail effectif, ainsi que les frais de déplacement et de séjour afférents.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions, de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence peut apporter à la marche générale de l'entreprise.

Au cas où ces réunions paritaires ou des réunions mixtes intéressant la profession sont convoquées par les pouvoirs publics et se tiennent effectivement, le temps d'absence est également payé conformément au 1er alinéa du c, déduction faite des sommes perçues par ailleurs.

d) Les absences prévues en a, b, c ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Délégués du personnel

Article 9

En vigueur étendu

Le statut et la mission des délégués du personnel sont déterminés par la loi et les clauses du présent article.

I.-Nombre de délégués

Il est institué des délégués du personnel titulaires et suppléants dont le nombre est fixé par la loi, sous réserve d'accord collectif ou préélectoral particuliers, notamment d'entreprise ou d'établissement, conclus entre la direction et les organisations syndicales concernées.

II.-Nombre de collèges (1)

Sous réserve d'accord collectif ou d'accord préélectoral particulier conclu entre les organisations patronales et salariales concernées dans les dispositions légales, le nombre de collèges est celui fixé par lesdites dispositions.

Cependant, les parties signataires sont d'accord pour admettre que dans les entreprises et les établissements où l'une ou l'autre des 4 catégories suivantes (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) comporte plus de 25 membres, un collège particulier est créé pour cette catégorie, si elle le demande. Cette création d'un nouveau collège s'effectue à l'occasion du prochain renouvellement des délégués.

Les modifications du nombre légal de délégués qui résultent de la création d'un 3e ou d'un 4e collège font l'objet d'un accord particulier entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales concernées.

Au cas où cet accord ne peut se réaliser, il est entendu que le nombre de délégués correspondant à l'ensemble des collèges est conforme à celui fixé par la loi.

Le collège ouvriers des entreprises et des établissements comportant plusieurs ateliers ou services peut être subdivisé de manière à assurer une élection distincte dans les principaux ateliers ou services de techniques différentes.

Un accord collectif ou un accord préélectoral fixe éventuellement les modalités selon lesquelles cette subdivision peut être effectuée et peut notamment augmenter le nombre de délégués prévus par la loi, dans la mesure nécessaire pour permettre l'application des dispositions légales concernant la représentation proportionnelle.

III.-Mission des délégués (2)

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application de la présente convention, des taux de salaires et des classifications professionnelles, du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection des salariés, l'hygiène, la sécurité et la prévention sociale.

Dans la mesure où les employeurs sont prévenus des visites de l'inspecteur du travail, ils en préviendront les délégués du personnel intéressés.

S'il n'existe pas de CHSCT, les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles.

IV.-Electeurs et éligibles

Des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise, notamment dans le cas où leur application a pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions, sont demandées à l'inspecteur du travail, après consultation des organisations syndicales représentatives.

V.-Modalités des élections

Les dispositions relatives aux élections sont prévues par les dispositions légales ou dans le protocole préélectoral.

Le protocole préélectoral ne peut pas prévoir que le renouvellement des délégués du personnel tombe pendant la période d'été où se prennent la plupart des congés.

Le protocole préélectoral peut prévoir que le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé de la comptabilité ou de la paie.

VI.-Cessation de fonctions

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré conformément aux dispositions légales.

VII.-Temps alloué

Si le chef d'entreprise ou son représentant demande aux délégués de se réunir en dehors de la réunion mensuelle habituelle, le temps ainsi passé est rémunéré en supplément des heures de délégation allouées au délégué du personnel.

(1) Le paragraphe II de l'article 9 de la partie « clauses communes » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2314-10 du code du travail.

(Arrêté du 8 janvier 2016-art. 1)

(2) Le paragraphe III de l'article 9 de la partie « clauses communes » est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2° de l'article L. 2313-1 du code du travail.

(Arrêté du 8 janvier 2016 - art. 1)

Comités d'entreprise

Article 10

En vigueur étendu

Le statut et les pouvoirs des comités d'entreprise sont déterminés par la loi et les clauses du présent article.

I. - Modalités des élections

Les modalités des élections sont identiques à celles des délégués du personnel.

II. - Temps alloué

Le règlement du comité d'entreprise peut allouer le même temps rémunéré aux membres suppléants.

Il est précisé que dans le cas où un membre du comité d'entreprise serait en même temps délégué du personnel, les heures auxquelles il a droit pour l'accomplissement de sa fonction de délégué du personnel ne viennent pas en déduction des heures allouées pour l'exercice de sa fonction de membre du comité d'entreprise.

Si, dans certaines grandes entreprises, le temps alloué au secrétaire est insuffisant pour lui permettre de remplir correctement ses fonctions de secrétaire, le règlement du comité d'entreprise peut prévoir un temps rémunéré supplémentaire.

Ce règlement peut de même préciser quel temps rémunéré est alloué aux membres des commissions, s'il en existe.

III. - Fonctionnement

Le règlement du comité d'entreprise peut adapter la question des procès-verbaux des séances du comité à la vie particulière de chaque entreprise et prévoir notamment que ces procès-verbaux soient communiqués au représentant syndical et qu'un compte rendu résumé, établi par le secrétaire en accord avec le président, soit porté à la connaissance du personnel.

Productivité

Article 11

En vigueur étendu

Les organisations signataires reconnaissent l'intérêt que présente l'amélioration de la productivité, pour autant qu'elle conduise à :

- 1° Améliorer les quantités et la qualité des produits mis à la disposition des consommateurs ;
- 2° Améliorer le pouvoir d'achat des salariés ;
- 3° Améliorer les conditions de travail et à assurer l'utilisation la plus efficace du matériel ;
- 4° Ne pas provoquer pour les salariés des pertes de travail durables.

Dans le cas où une entreprise étudierait une formule de productivité, cette formule fera l'objet, avant application, d'un examen au sein du comité d'entreprise. L'employeur est tenu de soumettre à l'examen du comité d'entreprise, avant application, toute formule ou nouvelle formule, afin de s'assurer qu'elle respecte l'article 11.

Conditions de travail

A. - Hygiène et sécurité

Article 12

En vigueur étendu

A. - Hygiène et sécurité

1. Les parties contractantes affirment leur volonté d'unir leurs efforts pour préserver la santé des salariés occupés dans les industries et commerces du caoutchouc.

Les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité du travail sont appliquées conformément à la législation en vigueur. Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel participent, chacun en ce qui les concerne, à l'application des mesures légales.

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection.

Les salariés doivent utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Une surveillance médicale renforcée est assurée conformément aux dispositions légales.

2. Hygiène corporelle

Dans chaque entreprise, il est mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Les vestiaires, les lavabos, les w.-c. et autant que possible les installations de douches sont disposés indépendamment pour les hommes et pour les femmes.

Des douches sont mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par les textes en vigueur, notamment dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants et dont la liste est fixée par arrêté ministériel, complétée si besoin est, dans chaque entreprise, par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans le cas où les installations de douches sont utilisées par des hommes et par des femmes, des dispositions seront prises pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes.

3. Hygiène alimentaire

En application des dispositions légales, il est interdit de laisser les salariés prendre leur repas dans des locaux affectés au travail, sauf dérogations légales.

A cet effet, un réfectoire convenable est mis à la disposition des intéressés et est tenu dans un état constant de propreté.

Dans le cas où les casse-croûte sont pris dans l'atelier, toutes dispositions sont arrêtées pour assurer l'hygiène désirable.

4. Travaux insalubres ou particulièrement salissants

Les employeurs fournissent des effets de protection efficaces et des vêtements spéciaux qu'ils doivent tenir en état constant de propreté et d'usage.

5. Services de santé au travail

Les services de santé au travail doivent assurer la protection effective de la santé des travailleurs.

Tout salarié fait l'objet d'examens médicaux conformément à la loi, notamment une surveillance médicale renforcée si nécessaire.

En fonction de la nature et/ou de la durée de l'absence, une visite médicale de reprise est organisée conformément aux dispositions légales.

En vue de la protection et de l'affectation de la main-d'œuvre, le médecin du travail est mis au courant de toute nouvelle technique de production.

B. - Dispositions particulières aux jeunes

Article 12

En vigueur étendu

B.-Dispositions particulières aux jeunes

1. Travail de nuit

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent, sauf dérogations prévues par la loi, être employés à aucun travail de nuit conformément aux dispositions légales.

Le repos quotidien des jeunes doit avoir une durée de 12 heures consécutives au minimum (1).

2. Jours fériés

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés les jours fériés reconnus par la loi.

3. Au-dessous de 16 ans, les jeunes salariés ne peuvent être employés aux travaux énumérés par les dispositions légales.

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés dans des établissements dangereux ou insalubres dans lesquels le travailleur est employé à des manipulations préjudiciables pour sa santé que sous les conditions légales.

Les employeurs se conforment aux dispositions légales en vigueur en limitant les charges qui peuvent être portées, trainées ou poussées.

(1) L'alinéa 2 du point 1 du paragraphe B de l'article 12 de la partie « clauses communes » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3164-1 du code du travail.

(Arrêté du 8 janvier 2016 - art. 1)

C. – Dispositions particulières aux femmes enceintes

Article 12

En vigueur étendu

C. - Dispositions particulières aux femmes enceintes

Les employeurs tiennent compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

A partir du 5e mois de grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir 5 minutes avant le reste du personnel.

En cas de changement d'emploi nécessité par leur état de grossesse constaté, les intéressées sont affectées à un nouveau poste convenant mieux.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail est rémunéré comme si les intéressées avaient travaillé.

A partir du jour de la naissance et pendant une durée maximum de 1 an, les femmes dont les enfants sont confiés à la pouponnière de l'entreprise, s'il y en a une, et qui allaitent disposent à cet effet de 1 demi-heure le matin et de 1 demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement est payé comme si les intéressées avaient travaillé.

Apprentissage

Article 13

En vigueur étendu

La formation professionnelle et l'apprentissage sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les chefs d'établissement sont tenus de laisser à l'apprenti le temps et la liberté nécessaires pour suivre les cours obligatoires.

Ils sont tenus également de s'assurer de leur assiduité aux cours, et notamment avec les contrôles prévus à cet effet.

Les employeurs s'engagent à ce que l'enseignement donné à l'apprenti soit établi sur la base d'une préparation notamment au diplôme, titre, certificat visé.

Conformément aux dispositions légales, les employeurs doivent donner aux apprentis des facilités pour préparer les épreuves qui constituent la sanction de l'apprentissage et se présenter aux examens. Le temps passé à ces épreuves est considéré comme temps de présence et payé comme tel.

Si l'apprenti échoue à ces examens, il pourra, en cas d'accord entre les parties, prolonger son apprentissage conformément aux durées légales.

La surveillance médicale de l'apprenti est exercée conformément aux dispositions légales en vigueur. Le temps passé à cet effet est rémunéré comme temps de travail.

Les employeurs s'engagent à faire bénéficier les apprentis des avantages accordés aux autres salariés de l'entreprise.

L'apprenti bénéficie du salaire prévu par les dispositions légales en vigueur.

Conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs

Article 14

En vigueur étendu

1. Les dispositions concernant l'embauche et le licenciement sont soumises à la législation en vigueur.

Tout salarié fera obligatoirement l'objet à l'embauche d'un examen médical conformément aux dispositions légales. Cet examen sera effectué, dans toute la mesure du possible, avant le début de la période d'essai.

Les syndicats patronaux, par l'intermédiaire de la commission paritaire nationale de l'emploi, informent en temps opportun les syndicats de salariés signataires de la présente convention des besoins de main-d'œuvre de la profession, dans toutes les catégories professionnelles.

2. 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, avant tout licenciement pour cause de suppression d'emploi, de modification de structure ou de réorganisation de ce secteur, se conformer aux obligations légales d'adaptation et de reclassement (1).

Au cas où l'entreprise ne pourrait fournir un tel poste à l'intéressé, elle s'adressera à son organisation professionnelle, qui s'efforcera à son tour de reclasser, dans le cadre local ou régional, le salarié licencié.

3. En cas de licenciement collectif, l'ordre dans lequel s'effectuent les licenciements est celui fixé par les textes en vigueur dans le respect des procédures légales.

Au cas où l'entreprise procède dans les 2 ans suivant à des réembauchages, le personnel ainsi licencié a, sur sa demande présentée dans le mois suivant le licenciement, une priorité de réembauchage dans un emploi de même nature.

4. Les conditions d'embauche et de licenciement propres à chaque catégorie de salariés sont traitées dans les avenants correspondants. Un exemplaire de la présente convention est remis gratuitement à chaque intéressé.

(1) L'alinéa 1 du point 2 de l'article 14 de la partie « clauses communes » est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1233-4, L. 1233-66 et L. 1233-71 du code du travail.

(Arrêté du 8 janvier 2016 - art. 1)

Eléments du salaire applicable par catégories professionnelles

Article 15

En vigueur étendu

a) Salaires minima de branche

Les salaires minima de branche sont définis par des salaires minima hiérarchiques (SMH) et des taux effectifs garantis (TEG).

Les SMH sont le produit du coefficient par la valeur du point mensuel.

Des taux effectifs garantis sont institués en faveur des salariés dont les coefficients hiérarchiques sont inférieurs à un point de raccordement déterminé lors des négociations sur les salaires minima de branche.

Chaque salarié présentant une aptitude suffisante au poste de travail ou à l'emploi (1) et accomplissant normalement (2) le travail qui est demandé à ce poste ou emploi a la garantie du salaire minimum (salaire minimum hiérarchique et taux effectif garanti) correspondant à son coefficient.

b) Majorations pour travaux salissants, pénibles, dangereux, insalubres ou présentant des inconvénients particuliers

Les salaires tels qu'ils sont déterminés par les annexes tiennent compte des conditions dans lesquelles doit normalement s'effectuer le travail.

Des primes, distinctes des salaires, doivent être envisagées pour tenir compte des conditions particulières propres à certains postes de travail et peuvent varier d'un établissement à un autre compte tenu des installations matérielles existantes.

Dans chaque entreprise, des indemnités pour les travaux salissants, insalubres ou dangereux sont fixées en pourcentage du salaire minimum horaire et figurent distinctement sur les documents de paie remis à l'intéressé.

Pour les travaux insalubres et dangereux, les indemnités sont dues en fonction du temps réellement passé dans le poste.

Pour les travaux salissants, ces indemnités ne sont proportionnelles aux heures passées que si la salissure n'est pas immédiate et totale. Dans les autres cas (notamment, noir de carbone), l'indemnité comprend deux parties : une partie fixe due quel que soit le temps passé dans le poste et un supplément horaire représentant l'inconvénient de présence.

Pour les ouvriers affectés en permanence dans ces postes, cette indemnité peut être ramenée à une valeur horaire.

A titre d'exemple :

Pour la manutention du noir de fumée dans les conditions les plus défavorables, l'indemnité journalière est au moins de : partie fixe 30 %, augmentée de 10 % par heure de présence dans le poste, ce qui donne pour 8 heures de présence : $30 + (8 \times 10) = 110$ % du salaire minimum horaire.

Les travaux pouvant donner lieu à l'attribution de ces primes spéciales sont désignés par la direction de chaque établissement, après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Leur paiement est subordonné à la persistance des causes les ayant motivées ; toute modification des conditions de travail entraînera la révision.

Des indemnités distinctes des précédentes sont attribuées en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux tels que, par exemple, le travail à l'acide, ainsi que dans le cas de travaux particulièrement salissants.

L'allocation des primes et indemnités prévues ci-dessus ne peut en aucun cas dégager l'employeur de l'obligation de prendre toutes les mesures, de quelque ordre que ce soit, propres à améliorer les conditions d'hygiène et de travail dans l'entreprise ;

c) Modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » : elles s'appliquent à tous les salariés sans distinction d'âge ni de sexe.

1. Les classifications de l'accord du 20 avril 1984 relatif au système de classification s'appliquent à tous les salariés sans distinction d'âge ni de sexe.

2. Les barèmes des salaires minima sont valables pour les femmes comme pour les hommes.

Les règles adoptées dans l'entreprise pour déterminer les salaires effectifs sont les mêmes pour les femmes que pour les hommes.

3. Sous réserve de prescriptions légales plus favorables, le pourcentage de salaire accordé aux jeunes salariés au-dessous de 18 ans correspondra au pourcentage de travail qu'ils fournissent par rapport au travail des adultes, en qualité et en quantité, l'application des salaires minima ci-dessous leur étant garantie.

	À l'embauche (disposition conventionnelle)	Moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité (disposition légale)	Au moins 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité (disposition légale)	Après 1 an de pratique dans l'établissement (disposition conventionnelle)
	Pourcentage (minimal conventionnel)	Pourcentage (Smic)	Pourcentage (Smic)	Pourcentage (minimal conventionnel)
16-17 ans...	70	80	100	80
17-18 ans...	80	90	100	90

Ils reçoivent le salaire de leur catégorie lorsqu'ils fournissent un travail équivalent en qualité et en quantité au travail minimum exigé ou pouvant être exigé des autres salariés qui occupent ou qui occuperaient le même poste.

(1) Les termes « présentant une aptitude suffisante au poste de travail ou à l'emploi et » figurant à l'alinéa 4 du paragraphe a) mentionnés à l'article 15 de la partie « clauses communes » sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 8 janvier 2016-art. 1)

(2) Les termes « normalement » figurant à l'alinéa 4 du paragraphe a) mentionnés à l'article 15 de la partie « clauses communes » sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 8 janvier 2016 - art. 1)

Rémunération

Article 16

En vigueur étendu

1. Modalités de rémunération

Les salariés peuvent être payés soit au temps, soit au rendement.

Pour le travail au temps, la partie fixe du salaire ne peut être inférieure au salaire minimum hiérarchique et au taux effectif garanti. Le salaire minimum garanti est celui correspondant au poste de travail ou à l'emploi.

Pour les travaux au rendement, les tarifs sont calculés de façon à assurer au salarié travaillant normalement un salaire réel total nettement supérieur au salaire réel total effectivement touché par le salarié au temps exécutant des travaux comparables. Est considéré comme travail normal celui qui est demandé à un salarié apte, qualifié et entraîné pour le poste qu'il occupe et qu'il peut soutenir pendant la durée journalière du travail sans qu'il en résulte dans le temps une altération anormale de la santé. Cet alinéa indique l'esprit avec lequel la rémunération totale doit être établie dans le cas du travail au rendement, mais il ne peut être donné de règle précise concernant les nombreux cas particuliers qui peuvent se présenter dans les entreprises.

Les employeurs restent libres d'appliquer les formules de rémunération qu'ils jugent le mieux s'adapter aux différentes conditions de travail de leur établissement, mais les formules doivent être aussi claires que possible et tenues à la disposition des intéressés, afin de leur permettre de vérifier facilement le salaire obtenu.

2. Avantages en nature

Les avantages en nature tels que nourriture, logement, chauffage, éclairage, etc., qui ne sont pas la contrepartie d'une sujétion, sont considérés comme faisant partie de la rémunération, et leur évaluation peut être faite soit d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, soit d'après les évaluations légales servant à la détermination des cotisations de sécurité sociale.

3. Comparaison des salaires effectifs et des salaires minima garantis (salaires minima hiérarchiques, taux effectifs garantis)

Pour la comparaison des salaires effectifs avec les minima des barèmes (salaires minima hiérarchiques, taux effectifs garantis), il est entendu que l'on tient compte de la rémunération totale perçue par les intéressés, à la seule exception des sommes relatives à la durée du travail : heures supplémentaires exceptionnelles, etc., des primes d'ancienneté, des primes d'assiduité, des primes de productivité dans la mesure où elles peuvent s'annuler (2), 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.

(2) Les seules primes véritables à la productivité ont ce caractère distinctif qu'elles peuvent s'annuler en tout ou partie par le jeu des éléments de calcul établis dans l'entreprise.

Indemnités pour utilisation d'équipements personnels à titre professionnel

Article 17

En vigueur étendu

Dans tous les cas où un salarié est mis dans l'obligation d'utiliser pour son travail au service de l'entreprise des équipements personnels, il lui est alloué une indemnité.

Ancienneté

Article 18

En vigueur étendu

1. On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications pouvant survenir dans la nature juridique de celle-ci.

2. Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé avec l'accord de l'employeur dans les différents établissements de l'entreprise, filiales, sociétés à participation majoritaire, tant en France que hors de France ;
- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant à la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur l'ordre du premier employeur et avec l'accord du deuxième ;
- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies par la loi, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par la loi ;
- les périodes d'activité militaire au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité ;
- la maladie n'ayant pas entraîné de rupture du contrat de travail. Ainsi, la maladie doit être considérée comme temps de présence dans l'entreprise jusqu'à la date de rupture du contrat de travail ;
- les accidents ou la maternité ;
- les congés payés annuels ou les congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

3. Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- le licenciement qui n'a pas été prononcé pour faute grave ou insuffisance professionnelle ou qui n'a pas donné lieu à une indemnité de licenciement (par exemple : maladie ou insuffisance d'ancienneté) ;
- les congés facultatifs de maternité tels que prévus par la loi ;
- les congés non payés à durée limitée pris en accord avec l'employeur,

les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté.

Congés payés

Article 19

En vigueur étendu

1. Des congés payés, dont la durée varie d'après le temps de travail effectué dans l'année et l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, sont attribués aux salariés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, sauf dispositions plus favorables qui sont précisées dans les avenants propres à chaque catégorie du personnel.
2. Les permissions exceptionnelles de courte durée accordées pendant l'année sont considérées comme temps de travail effectif.
3. Le congé légal supplémentaire des femmes salariées ayant des enfants à charge est accordé même au cas où les enfants à charge susceptibles d'y donner droit ne vivent pas au foyer.
4. Des dispositions particulières concernant la période normale des congés peuvent être prises s'il s'agit de travaux saisonniers ou si l'activité de l'entreprise l'exige.
5. La période normale des congés doit, dans tous les cas, être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant le début de cette période. L'ordre des départs doit être communiqué à chaque ayant droit si possible 2 mois avant l'ouverture de la période normale des congés.
6. Les congés ont lieu soit par fermeture de l'entreprise, soit par roulement. Si le congé est pris par roulement, le bénéficiaire peut, s'il en exprime le désir et après accord de son employeur, prendre son congé en dehors de la période normale.

Les modalités pratiques de prise des congés sont fixées sur le plan de chaque entreprise.

7. En cas de congés par roulement, l'ordre des départs est fixé par l'employeur en fonction des nécessités du service. Mais il est tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés et de leur situation de famille.

L'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans le même établissement (1).

Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, des congés sont donnés, dans la mesure du possible, au cours des vacances scolaires.

8. Au cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessités par ce rappel lui seront remboursés s'ils sont justifiés.
9. En cas de fractionnement du congé imposé par les nécessités du service, l'une des périodes doit avoir au moins la durée minimum prévue par la loi et être donnée-sauf nécessité de service et accord de l'intéressé-pendant la période normale des congés et, autant que possible, pour les chefs de famille, pendant les vacances scolaires.
10. Si tout ou partie du congé doit être pris, sur demande de l'employeur et pour raison de service, en dehors de la période normale, les dispositions relatives au fractionnement s'appliquent.
11. Lorsqu'un travailleur se trouve à la date fixée pour son congé dans l'incapacité physique de le prendre, la période des congés peut être étendue pour lui jusqu'au 31 décembre.

(1) L'alinéa 2 du point 7 de l'article 19 de la partie « clauses communes » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3141-15 du code du travail.

(Arrêté du 8 janvier 2016 - art. 1)

Permissions exceptionnelles

Article 20

En vigueur étendu

Des permissions exceptionnelles peuvent être accordées aux salariés à l'occasion d'événements familiaux : chaque avenant particulier de la convention collective nationale du caoutchouc règle les modalités de prise de ces congés.

Maladies et accidents

Article 21

En vigueur étendu

1. Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu ne constituent pas par elles-mêmes une rupture du contrat de travail.

2. Au cas, cependant, où elles se prolongeraient ou se répéteraient, et notamment en cas de longue maladie reconnue par la sécurité sociale, le contrat de travail pourra être rompu si le remplacement effectif de l'intéressé a dû être effectué.

Dans ce cas, l'intéressé a droit à une priorité de réembauchage pendant une période de 1 an suivant la date de consolidation de sa maladie par la sécurité sociale.

La priorité ainsi prévue cesse si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage qui lui est faite dans un emploi équivalent ou ne répond pas à celle-ci dans le délai de 1 mois.

Toutefois, si le salarié a reçu notification de son licenciement et se trouve en période de préavis au moment où survient la maladie ou l'accident, le contrat de travail prend fin comme si la maladie ou l'accident n'avait pas eu lieu, c'est-à-dire à l'expiration de ladite période de préavis.

Il en est de même en cas de contrat à durée déterminée.

3. Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou à l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

4. Les absences occasionnées par un accident du travail ou par une maladie professionnelle contractée au service de l'entreprise ne peuvent pas entraîner une rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

Déplacements

Article 22

En vigueur étendu

A. - Indemnités de déplacement en France métropolitaine

Les frais normaux de déplacement d'un salarié pour motif de service sont à la charge de l'employeur.

Ces frais comprennent :

a) Frais de chemin de fer ou tout autre mode de transport en commun depuis le lieu de travail où l'intéressé se rend habituellement jusqu'au lieu de déplacement et retour. Les voyages durant toute une nuit seront évités dans la mesure du possible lorsque le travail devra reprendre dès le lendemain matin.

Les frais de bagages personnels sont remboursés jusqu'à 30 kg.

b) Frais de repas et de logement : les taux de remboursement sont fixés conformément aux usages en vigueur dans chaque entreprise ou, à défaut, sur justification des dépenses. Ces taux doivent assurer à l'intéressé des repas et un logement convenables et en rapport avec l'importance de ses fonctions.

Tout salarié partant en déplacement reçoit sur sa demande une provision déterminée dans chaque cas et qui est déduite du règlement définitif effectué après le déplacement.

Dans la région parisienne (Paris et jusqu'à 10 km au-delà du périphérique) et pour le salarié dont la fonction essentielle ne comporte pas la nécessité de se déplacer, une indemnité forfaitaire d'inconvénient de 1 heure de salaire est payée en plus des frais de déplacement, s'il ne peut prendre son repas au lieu habituel.

c) Déplacements par véhicule appartenant au salarié : si, après accord avec son employeur, un salarié utilise pour les besoins du service un véhicule (voiture, moto, vélomoteur, vélo) lui appartenant, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fait l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation (essence, huile, pneumatiques) et des frais d'assurance.

Pour couvrir les risques d'accident au cours du service, l'employeur doit contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police souscrite par le salarié.

d) Préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée est averti au moins 24 heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

NB. - Les conditions particulières de voyage en chemin de fer et d'indemnisation du temps de voyage sont prévues dans les différents avenants.

B. - Déplacements de longue durée. - Congé de détente

1. Il est accordé au salarié un voyage aller et retour payé lui permettant de passer chez lui :

- 1 jour net non ouvrable tous les 15 jours pour les déplacements inférieurs à 300 km ;

- 2 jours nets, dont 1 non ouvrable, tous les mois pour les déplacements supérieurs à 300 km.

L'intéressé ne doit pas subir de perte de salaire du fait d'un voyage de détente.

Si le salarié fait venir son conjoint et renonce à un voyage de détente auquel il avait droit, le voyage de son conjoint est payé.

Le voyage de détente n'est accordé que s'il se place à 1 semaine au moins de la fin de la mission. Il n'est payé que s'il est réellement effectué. Pendant sa durée, il n'y a pas d'indemnisation de séjour, mais les frais qui subsisteraient sur le lieu de déplacement sont remboursés.

2. Elections : un voyage aller et retour est payé, s'il est réellement effectué, au salarié électeur dans les cas d'élections législatives, cantonales, multiples, prud'homales, de sécurité sociale. Il compte comme voyage de détente.

3. Congé payé annuel : dans le cas où le salarié est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui sont remboursés sur justification de son retour à ce lieu de résidence avant son départ en congé. Ce voyage compte comme voyage de détente.

4. Maladie, accident, décès : l'indemnité de déplacement est maintenue intégralement en cas de maladie ou d'accident jusqu'au moment où l'intéressé est hospitalisé ou jusqu'au moment où, reconnu transportable par le corps médical, il peut être rapatrié par l'employeur.

Les cas de maladie ou d'accident entraînant une hospitalisation sont examinés individuellement. En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement sont à la charge de l'employeur.

En cas d'accident ou de maladie reconnus par le corps médical comme mettant en danger les jours du salarié, ou en cas de décès, les frais de voyage sont remboursés dans les conditions prévues au paragraphe A. ci-dessus, à un seul des proches parents se rendant auprès de lui. Il en est de même pour les frais de séjour jusqu'au jour où le rapatriement aux frais de l'employeur est possible. Toutefois, le paiement de ces frais de séjour est limité à 1 semaine au maximum.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps au lieu de résidence sont à la charge de l'employeur.

Changement de résidence

Article 23

En vigueur étendu

1. En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont supportés par l'employeur.
2. Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés.
3. Le refus motivé de changement de résidence ne constitue pas, sauf cas de force majeure, un motif valable de licenciement.
4. Tout salarié qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de 5 ans au lieu de sa nouvelle résidence a droit, sauf faute grave caractérisée, au remboursement de ses frais de rapatriement et de déménagement, ainsi que de ceux de sa famille, jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son embauche.
En cas de décès au cours de cette période de 5 ans, les frais éventuels de rapatriement, de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps sont à la charge de l'employeur.
5. Les changements de résidence hors de France métropolitaine font l'objet de contrats particuliers.

Documentation

Article 24

En vigueur étendu

Dans la mesure du possible, les employeurs mettront à la disposition du personnel, et notamment des techniciens, la documentation nécessaire au développement de leurs connaissances professionnelles.

Préavis

Article 25

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis, s'il est dû, est fixée dans les avenants propres à chaque catégorie de salariés.

Dans le cas d'inobservation volontaire du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé, et calculée conformément aux dispositions légales.

Toutefois, le salarié ne doit que la somme correspondant aux heures de travail effectif normalement exigibles, et le temps alloué pour recherche de travail vient en déduction des sommes dues.

En cas de licenciement, toutes facilités sont accordées au salarié quittant l'entreprise pour lui permettre d'occuper l'emploi offert par un nouvel employeur, sous réserve qu'il apporte la preuve de ce nouvel emploi à son ex-employeur si ce dernier en fait la demande. Bien entendu, dans ce cas, le salarié n'a à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Quand un salarié démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut, si son employeur est d'accord, quitter son poste et son entreprise sans verser l'indemnité de préavis.

Certificat de travail

Article 26

En vigueur étendu

Un certificat de travail dont le contenu est conforme aux dispositions légales est remis au salarié au moment de son départ.

Salariés des professions ne relevant pas des industries du caoutchouc

Article 27

En vigueur étendu

Les salariés des professions ne relevant pas directement des industries et commerces du caoutchouc mais appartenant à des entreprises rattachées à cette branche professionnelle bénéficieront de la présente convention et seront notamment classés suivant les modalités prévues pour les salariés du caoutchouc.