

Groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'accords ou conventions de branche

Avis n°9-2023 sur l'avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite dans la branche de la plasturgie

Mme Élodie Béthoux
M. Étienne Chantrel
M. Julien Icard
Mme Dominique Meurs
M. Sébastien Roux, président du groupe

Paris, le 17/02/2023

Rapporteuse générale : Coline Serre

avec Corinne Darmaillacq, Emmanuel Berger (Dares)

Monsieur le ministre,

Vous avez sollicité, par courrier en date du 19 décembre 2022, l'avis du groupe d'experts, prévu par l'article L. 2261-27-1 du Code du travail, sur les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension de l'avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite dans la branche de la plasturgie.

Cet avenant avait été étendu par arrêté du 18 décembre 2020, toutefois le courrier de demande de saisine du groupe d'experts déposée par l'organisation professionnelle *Plastalliance* n'avait pas été reçu par les services de la direction générale du travail et le groupe d'experts n'avait donc pas été saisi. Dans sa décision du 5 juillet 2022, le Conseil d'État a annulé l'arrêté d'extension, considérant que l'absence de saisine du groupe malgré la demande d'une organisation représentative constitue une irrégularité à la procédure d'extension.

Cette saisine a donc vocation à examiner la demande d'extension de l'avenant du 2 juillet 2020. Il s'agit de la cinquième saisine du groupe d'experts à intervenir à la demande de l'organisation professionnelle *Plastalliance*, reconnue représentative dans la branche professionnelle de la plasturgie depuis 2017, *Polyvia* étant l'autre organisation patronale du secteur.

L'avenant du 2 juillet 2020 a été signé, pour les organisations professionnelles, par l'organisation majoritaire *Polyvia* (*Fédération de la plasturgie et des composites* à la date de la signature), et pour les organisations syndicales de salariés, par trois des quatre syndicats représentatifs : la CFDT, la CFE-CGC et FO (la CGT étant non signataire). Il modifie les stipulations antérieures de la convention collective en ce qui concerne les modes de calcul des indemnités de licenciement, de mise à la retraite et de départ volontaire à la retraite pour toutes les catégories de salariés de la plasturgie, avec des dispositions spécifiques prévues pour la région parisienne.

À l'appui de sa demande de saisine du groupe, *Plastalliance* invoque l'impact financier de ces augmentations importantes des coûts des ruptures de contrat de travail, en particulier des indemnités de licenciement pour les cadres et des indemnités de départ volontaire à la retraite pour l'ensemble des salariés.

Sur le modèle de ses avis précédents, le groupe s'est d'abord intéressé au contexte de la négociation de cet accord (1) avant d'analyser son contenu (2) et les effets de son extension sur l'ensemble des entreprises de la branche, en particulier selon leur taille (3). Pour cela, il s'est appuyé sur les données statistiques et sur l'audition des deux organisations professionnelles et des deux organisations syndicales représentatives ayant répondu à son invitation. Les données exploitées pour forger son raisonnement sont annexées au présent avis.

1 – Le contexte de la branche plasturgie

1.1 – Le dialogue social. Les deux organisations professionnelles représentatives de la branche plasturgie comptent aujourd'hui 1084 entreprises adhérentes employant 82 003 personnes. Elles couvrent ainsi 70 % des 118 900 des salariés de la branche (54 % en 2017) et 32 % (28 % en 2017) des 3 370 entreprises (3 350 entreprises en 2017)¹. Depuis la mesure de l'audience 2021, le poids des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives est pour Polyvia : 88,24 % (87,51 % en 2020, au moment de la signature de l'accord) et Plastalliance : 11,76 % (12,49 % en 2020)².

La branche plasturgie est passée en commission mixte paritaire depuis 2007 en raison de situations de blocage dans les négociations, notamment salariales. Les entretiens du groupe d'experts avec les deux organisations professionnelles d'une part, et certaines organisations syndicales d'autre part, mettent l'accent sur un contexte de négociation tendu, y compris entre Plastalliance et Polyvia.

1.2 – Les caractéristiques de la branche. Les fins de CDI dans la branche de la plasturgie, qui s'élevaient à 13 327 en 2021, sont largement concentrées dans les entreprises de 10 à 250 salariés (74 % en 2021) et sont essentiellement le fait d'ouvriers (52 %), puis des cadres et des professions intermédiaires (17 % dans les deux cas). Les 25-49 ans représentent 58 % de ces départs alors que les 50 ans et plus en représentent 36 %³. Enfin, en 2021, 25% de ces départs étaient le fait d'un licenciement et 17 % d'un départ à la retraite. Les motifs suivants sont la démission (qui ne fait pas l'objet d'indemnités) et la rupture conventionnelle (dont l'indemnisation ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement)⁴. La distribution des âges des salariés par taille d'entreprise montre des pyramides des âges très similaires quelle que soit la taille des entreprises, bien que l'on note une proportion plus forte de salariés de 60 ans et plus dans les plus petites entreprises (7,3 % en 2020 contre 3,8 à 5,1 % dans les autres entreprises)⁵.

À titre de comparaison, le groupe d'experts s'est penché sur d'autres branches de l'industrie similaires et ayant signé des accords collectifs relatifs aux indemnités de licenciement et de retraite : le caoutchouc, l'industrie textile, les industries de fabrication mécanique du verre. Le taux des départs à la retraite est plus élevé dans la plasturgie que dans le textile et le caoutchouc (respectivement 17 % et 13 % en 2021), mais plus faible que dans la fabrication du verre (31 %). En revanche, les

¹ Portrait statistique de la branche de la plasturgie, 2021, ministère chargé du travail, DARES

² Arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la plasturgie, publié au JO du 23 octobre 2021 et arrêté du 5 octobre 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la plasturgie

³ Tableaux 1 à 4 de l'annexe statistique

⁴ Tableau 5 de l'annexe statistique

⁵ Graphique 1 de l'annexe statistique

licenciements, notamment économiques, sont légèrement moins fréquents que dans le caoutchouc et le verre (respectivement 30 % et 27 %).

2 – Le contenu de l’avenant du 2 juillet 2020 sur les indemnités de licenciement et de retraite

2.1 – Dispositions légales en la matière et conventions antérieures

2.1.1. Dispositions du Code du travail

Le Code du travail fixe les montants minimaux en matière d’indemnités de fin de carrière. Les ordonnances de 2017 ont notamment augmenté les montants des indemnités de licenciement et de mise à la retraite⁶.

	<i>Indemnités de licenciement⁷ et de mise à la retraite⁸ (telles que modifiées par ordonnance de 2017)</i>	<i>Indemnité de départ volontaire à la retraite⁹</i>
Ancienneté minimale requise	8 mois	10 ans
Mode de calcul en fonction de l’ancienneté	1° 1/4 de mois de salaire par année d’ancienneté pour les années jusqu’à 10 ans 2° 1/3 de mois de salaire par année d’ancienneté pour les années à partir de 10 ans	1° 1/2 mois de salaire après 10 ans d’ancienneté 2° 1 mois de salaire après 15 ans d’ancienneté 3° 1 mois et demi de salaire après 20 ans d’ancienneté 4° 2 mois de salaire après 30 ans d’ancienneté.

2.1.2. Stipulations antérieures de la convention collective nationale de la plasturgie

Les indemnités de fin de carrière étaient initialement prévues par le texte de la convention collective nationale de la plasturgie du 1^{er} juillet 1960 ainsi que des accords de 1991 et 1992 portant stipulations spécifiques par catégorie de salariés¹⁰ et un avenant portant stipulations spécifiques pour tous les salariés de la région parisienne¹¹.

Ces textes prévoyaient des indemnités de licenciement et de mise à la retraite plus faibles que les indemnités minimales légales en vigueur à la date des nouvelles négociations, c’était donc le montant minimal prévu par le Code du travail qui s’appliquait. L’indemnité de départ volontaire à la retraite, quant à elle, était fixée à 50 % de l’indemnité que le salarié aurait perçue en cas de licenciement.

Des négociations ont eu lieu en 2018 pour réviser les dispositions relatives aux indemnités de fins de carrière, pour plusieurs raisons identifiées par les partenaires sociaux :

⁶ Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

⁷ Articles L. 1234-9 à L. 1234-11 du Code du travail ; Articles R. 1234-1 à R. 1234-5 du Code du travail

⁸ Article L. 1237-7 du Code du travail

⁹ Article L. 1237-9 du Code du travail ; articles D. 1237-1 et D.1237-2 du Code du travail

¹⁰ Avenant « Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise » du 15 mai 1991 et Accord du 17 décembre 1992 relatif aux cadres

¹¹ Avenant Seine et Seine-et-Oise

- d'une part, la mise en conformité avec la hausse des indemnités minimales légales de licenciement et de mise à la retraite en 2017 ;
- d'autre part, un désir de négocier dans un accord unique sur des matières qui étaient auparavant l'objet d'accords et d'avenants distincts ;
- enfin, le constat par l'ensemble des partenaires sociaux de difficultés d'application des stipulations initiales, dans la mesure où leur rédaction donnait lieu à des différences d'interprétation de la part des employeurs. Cette inégalité de traitement entre salariés s'est aggravée avec la hausse de l'indemnité de licenciement légale en 2017.

C'est dans ce cadre que l'avenant du 25 octobre 2018 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite dans la plasturgie avait été conclu, et signé côté employeur par la Fédération de la plasturgie et des composites (actuel Polyvia). Après la signature cependant, les entreprises adhérentes à la Fédération de la plasturgie et des composites ont rapidement fait remonter des prévisions de difficultés économiques liées à la suppression dans ce nouveau texte du plafonnement de certaines indemnités. Ces stipulations affectaient particulièrement les provisions pour départ à la retraite des entreprises. Ce retour a amené l'organisation professionnelle à dénoncer le texte, et les négociations ont repris, aboutissant à la signature de l'avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite dans la branche de la plasturgie. Ce dernier réintègre notamment des plafonds pour les indemnités de licenciement et par répercussion sur les indemnités de départ à la retraite qui s'y réfèrent.

2.2 – Modifications apportées par l'avenant du 2 juillet 2020

2.2.1. Indemnités de licenciement et de mise à la retraite

Essentiellement, pour les indemnités de licenciement, les dispositions de l'avenant examiné ont consisté à aligner le barème de la convention sur les dispositions légales mises en œuvre à partir de 2017. Des dispositions légèrement plus généreuses sont prévues pour les salariés dont les coefficients sont supérieurs à 900 qui correspondent à des salaires élevés, proches de 6000 € bruts par mois et qui constituent une minorité.

L'accord ne crée donc pas de différentiel marqué de coût pour les indemnités de licenciement ni pour les indemnités de mise à la retraite, ces dernières étant alignées sur l'indemnité de licenciement à la fois dans les dispositions légales et dans les stipulations conventionnelles de la plasturgie.

2.2.2. Indemnités de départ volontaire à la retraite

Ce texte réintroduit la référence à 50 % de l'indemnité qui aurait été perçue en cas de licenciement, qui avait été supprimée par l'avenant de 2018. Toutefois, cela ne concerne cette fois que les non-cadres, les cadres bénéficiant d'un calcul fixe qui ne se réfère pas à l'indemnité de licenciement.

Les indemnités de départ volontaire à la retraite sont significativement plus généreuses que ce que prévoit le cadre légal, entre autres car celui-ci n'a pas évolué sur ce plan depuis 2008. Toutefois, les dispositions antérieures aux accords de 2018 et 2020, qui s'appliquaient déjà à l'ensemble de la branche avant 2018, prévoyaient également des indemnités plus élevées que le minimum légal. Le surcoût correspondant à l'avenant est donc à examiner par rapport à ces dispositions.

En prenant le cas-type d'un salarié non-cadre de plus de 50 ans employé dans une entreprise depuis 30 ans, dont le salaire est 2 740 € net (soit 3 507 € brut) : les indemnités de départ à la retraite dans les dispositions antérieures à l'avenant se montent à 15 430 € (contre 7 014 € avec les seules dispositions légales), et à 16 221 € avec les dispositions de l'avenant, soit un surcoût, en cas

d'application de l'accord, de 791 € par départ à la retraite de salarié ayant les caractéristiques retenues de salaire et d'ancienneté.

Surtout, cette hausse a pour effet une augmentation marquée des provisions devant être mises au bilan de l'entreprise, fondées sur les départs potentiels et concernant donc l'ensemble des salariés de l'entreprise. La mise en application de l'accord conduit les entreprises à provisionner des fonds relativement importants fondés sur l'hypothèse la plus coûteuse, à savoir le maintien du salarié dans l'entreprise jusqu'à son départ à la retraite. L'augmentation est ainsi répercutée sur l'ensemble des salariés.

2.3 – Comparaisons avec d'autres branches de l'industrie

Le groupe s'est penché sur les stipulations conventionnelles prévues par d'autres branches de l'industrie mentionnées au 1.2. de cet avis. Les tableaux ci-dessous visent à comparer les indemnités perçues par un salarié à situation équivalente en fonction de la branche, afin de connaître les pratiques conventionnelles en la matière¹². La référence pour la plasturgie est le calcul de l'accord examiné.

2.3.1. Indemnités de licenciement

Pour un ouvrier avec un salaire de référence de 2 000 € brut :

Ancienneté	Code du travail	Plasturgie	Caoutchouc	Textile	Verre
5 ans	2 500€	2 500€	3 000€	2 500€	3 000€
10 ans	5 167€	5 167€	6 000€	5 167€	6 100€
20 ans	11 833€	11 833€	12 000€	12 000 €	13 100€
30 ans	18 500€	18 500€	18 500€	19 400€	20 100€

Pour un cadre avec un salaire de référence de 6 300 € brut:

Ancienneté	Code du travail	Plasturgie	Caoutchouc*	Textile	Verre
5 ans	7 875€	9 450€	10 500€	7 560€	9 450€
10 ans	16 275€	20 160€	21 000€	13 860€	22 050€
20 ans	37 275€	49 770€	42 000€	37 800€	66 150€
30 ans	58 275€	81 270€	63 000€	61 110€	116 550€

*Calcul sur la base d'un salarié entré à 20 ans dans l'entreprise

2.3.2. Indemnité de départ volontaire à la retraite

Pour un ouvrier avec un salaire de référence de 3 500 € brut¹³ :

Ancienneté	Code du travail	Plasturgie	Caoutchouc	Textile	Verre
5 ans	0€	2 188€	5 250€	875€	3 500€
10 ans	1 750€	4 521€	10 500€	1 750€	7 000€
20 ans	5 250€	10 354€	21 000€	5 250€	10 500€
30 ans	7 000€	16 188€	31 500€	8 750€	14 000€

¹² Note de lecture : le mode de calcul le plus avantageux est indiqué en gras dans les tableaux.

¹³ Le salaire considéré est plus élevé que pour les indemnités de licenciement pour rendre compte du fait que les indemnités de départ volontaire à la retraite s'appliquent à des salariés en fin de carrière et donc mieux rémunérés.

Pour un cadre avec un salaire de référence de 6300€ brut :

Ancienneté	Code du travail	Plasturgie	Caoutchouc	Textile	Verre
5 ans	0€	4 725€	10 500€	3 150€	6 300€
10 ans	3 150€	10 080€	21 000€	12 600€	12 600€
20 ans	9 450€	24 885€	94 500€	18 900€	18 900€
30 ans	12 600€	40 635€	94 500€	25 200€	25 200€

Ces différentes comparaisons, établies sur des cas-types illustratifs, permettent au groupe d'experts de noter que si, dans l'absolu, les indemnités de départ à la retraite prévues par l'accord de 2020 paraissent particulièrement généreuses au regard du minimum légal, elles ne le sont pas au regard des taux pratiqués dans d'autres branches, dont certaines, voisines de l'industrie.

3 – Analyse des effets de l'extension de l'avenant

Le groupe rappelle à titre liminaire que, dans la continuation de sa doctrine, son avis ne porte que sur les effets de l'extension, et non sur la mise en œuvre des dispositions par les signataires. Cela nous amène à nous concentrer tout particulièrement sur les plus petites entreprises qui sont a priori moins représentées à la table des négociations (dans la branche de la plasturgie, les entreprises représentées compteraient en moyenne 75 salariés et les entreprises non représentées 16 salariés).

L'article 6 de l'avenant prévoit une entrée en vigueur « à compter du lendemain de la publication de l'arrêté portant extension du présent avenant au Journal officiel », pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires comme pour les non-adhérentes. Si cet accord est à nouveau étendu, il deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises de la branche à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension.

La décision du 5 juillet 2022 du Conseil d'État a annulé l'arrêté d'extension du 18 décembre 2020, rendant caduques ses dispositions. S'agissant d'un avenant qui annulait et remplaçait les dispositions initiales de la convention collective nationale de la plasturgie, cela a entraîné un vide conventionnel. Le texte s'appliquant à l'ensemble de la branche plasturgie depuis le 5 juillet 2022 est donc celui du Code du travail en matière d'indemnités de licenciement et de retraite.

3.1 – Par rapport à la situation prévalant avant l'accord de 2018, l'extension affecterait les indemnités de départ volontaire à la retraite

Pour examiner les effets potentiels de l'application de l'avenant de 2020, le groupe a choisi de définir une situation de référence correspondant à celle prévalant avant l'accord de 2018 dans les situations où le barème était plus généreux que le cadre légal et correspondant au cadre légal lui-même dans les autres situations. Dans chaque cas, il s'agit d'apprécier dans quelle mesure l'application de l'avenant de 2020 conduit à modifier les indemnités versées. Se limiter au seul barème légal comme situation de référence ne refléterait pas le point d'équilibre atteint avant la modification induite par l'obligation de revaloriser les indemnités de licenciement (cf. tableau récapitulatif en annexe).

Pour les indemnités de licenciement des non-cadres, les entreprises n'ont pas d'autre choix que de suivre les évolutions légales, le minimum légal étant déjà supérieur aux stipulations en vigueur avant l'accord de 2018.

Pour les indemnités de licenciement des cadres et des salariés de la région parisienne, les stipulations en vigueur avant l'accord de 2018 conduisaient, pour les cadres ayant une ancienneté supérieure à 3 ans, à des indemnités de licenciement plus élevées que le seuil légal. Ce n'est que pour les cadres d'une ancienneté inférieure à 3 ans que le minimum légal devient supérieur aux dispositions

conventionnelles et que celui-ci doit donc s'appliquer à l'ensemble des entreprises. Dans tous les cas, les indemnités de licenciement sont au niveau de celles correspondant à la situation de référence.

Pour les indemnités de départ volontaire à la retraite, l'application de l'accord conduit à les revaloriser pour les conserver à un niveau correspondant à la moitié des indemnités de licenciement. Ainsi, pour ces indemnités, l'avenant de 2020 conduit à un barème d'indemnités plus généreux que le minimum légal.

Ces considérations amènent le groupe à se focaliser sur l'augmentation des indemnités de départ à la retraite, qui constitue la principale conséquence de l'application de l'accord.

3.2 – Les entreprises affectées par l'augmentation des provisions induite par la revalorisation du barème des indemnités de départ à la retraite

Cet effet affecte l'ensemble des entreprises, et plutôt les plus grandes, celles-ci étant plus souvent employeuses de cadres ou de salariés aux salaires plus élevés. À la lumière des auditions, il apparaît que la hausse de ces provisions pourrait être supportable pour une majorité d'entreprises.

L'augmentation est limitée dans le cadre de l'accord de 2020 du fait du plafonnement des indemnités de retraite, ce qui n'avait pas été le cas lors de celui de 2018. C'est justement cette raison qui a conduit l'organisation Polyvia à dénoncer l'accord de 2018, du fait du caractère jugé non supportable de la hausse des provisions en cas de déplaçonnement. D'une certaine manière, cet exemple illustre la capacité de certaines organisations professionnelles (en l'occurrence Polyvia) à prendre en considération les signaux d'alerte émanant de leurs adhérents, pouvant résulter de dispositions problématiques des accords. Toutefois, ces signaux d'alerte ont concerné les plus grandes entreprises.

Le plan comptable général préconise de comptabiliser comme provision de charge les indemnités de départ à la retraite. Toutefois, il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une bonne pratique. Le principe de la provision est le plus souvent de placer la somme correspondante sur un compte dédié afin qu'elle soit disponible en cas de réalisation du risque. Elle apparaît dans le bilan de l'entreprise à son passif. Si les provisions pour indemnités de départ à la retraite concernent l'ensemble des salariés et doivent être bien distinguées dans le bilan, il s'agit de fonds appartenant à l'entreprise qu'elle peut réutiliser en cas de départ des salariés pour un autre motif.

Par ailleurs, dans la mesure où la revalorisation des indemnités de départ ne devrait s'appliquer qu'au fil des départs en retraite des salariés, on peut imaginer que la revalorisation de ces provisions puisse être étalée dans le temps, d'autant que ce provisionnement ne constitue pas une règle mais plutôt une préconisation.

3.3 – Des départs à la retraite plus fréquents dans les plus petites entreprises

L'exploitation des données de Mouvements de Main d'œuvre (MMO) transmises par la DARES comptabilise en moyenne 12 089 fins de CDI par an entre 2018 et 2021. Sur ces fins de CDI, 16 % correspondent à des départs à la retraite, ouvrant droit au versement des indemnités de départ (la mise à la retraite étant plutôt considérée comme un licenciement). Or, 75 % de ces départs à la retraite sont observés dans les entreprises de 10 à 250 salariés, alors que ces entreprises emploient 65 % des salariés¹⁴. Les comparaisons de ces proportions montrent que, plus l'entreprise est petite, plus la part de départs à la retraite parmi l'ensemble des salariés est élevée. Le surcoût n'est donc pas similaire selon la taille : pour les entreprises de moins de 9 salariés, le surcoût induit par les nouvelles dispositions conduit à accroître de 0,08 % la masse salariale brute annuelle, contre seulement 0,01 %

¹⁴ Tableaux 1 à 8 de l'annexe statistique

dans les entreprises de plus de 250 salariés. Le coût de la mise en application de l'accord est donc certes plus élevé pour les plus petites entreprises par rapport aux plus grandes, mais le surcoût est très limité.

4 – Conclusion sur la demande de non extension de l'avenant du 2 juillet 2020

L'étude des données statistiques ainsi que les auditions permettent au groupe de constater que l'impact économique de l'accord, en particulier sur les petites entreprises, reste très limité et que son application permettrait aux salariés concernés de bénéficier d'indemnités de départ à la retraite plus élevées que le seuil légal qui, depuis la dénonciation de l'accord de 2018, s'applique par défaut. Par ailleurs, le groupe note que, dans la branche de la plasturgie, le taux d'adhésion des entreprises aux organisations professionnelles de la branche est relativement élevé, ce qui peut s'expliquer par une participation conséquente des petites entreprises. Étant suffisamment nombreuses au sein des organisations professionnelles, elles peuvent, dans une certaine mesure, y faire remonter les signaux d'alerte. Le groupe estime ainsi que leurs préoccupations n'ont pas été méconnues lors de la négociation de l'accord.

Ainsi, le groupe d'experts n'émet pas de réserve à l'extension de l'avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et retraite dans la branche de la plasturgie.

Il souligne cependant l'importance pour tous les partenaires sociaux de prêter une attention particulière à la question des provisions des départs à la retraite, qui peuvent mettre des entreprises en difficulté comme la dénonciation de l'avenant de 2018 a pu le démontrer.

Le présent avis est issu des réunions du groupe les 16/01/2023 et 07/02/2023.

Le groupe d'experts.

Annexe : Comparaison des dispositions légales et conventionnelles dans la branche de la plasturgie entre 2018 et 2020

Indemnité de licenciement (articles L. 1234-9 à L. 1234-11 du code du travail ; articles R. 1234-1 à R. 1234-5 du code du travail)

Texte	Légale (Code du travail)		Conventionnelle				
	Avant ordonnance 24/09/2017 (2008)	Après ordonnance 24/09/2017	Avant avenant de 2018 (accords 1991 et 1992) <i>hors dispos région parisienne</i>	Avenant du 25/10/2018		Avenant du 02/07/2020	
Ancienneté requise	1 an	8 mois	2 ans	8 mois		8 mois	
Taux et modalités de calcul en fonction de l'ancienneté <i>(en mois de salaire)</i> <i>AA = année d'ancienneté</i>	< 10 ans : 1/5 de mois par AA ≥ 10 ans : 1/3 de mois par AA	< 10 ans : 1/4 de mois par AA ≥ 10 ans : 1/3 de mois par AA	<p>Coeff 700 à 830 2 à 5 ans : 1/10 de mois par AA > 5 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1/5 de mois par AA de date d'entrée à 15 ans inclus 3/10 de mois par AA entre 16 et 25 ans inclus <p>Coeff 900 et + 2 à 3 ans : 1/10 de mois par AA ≥ 3 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> 3/10 de mois par AA pour la tranche de 0 à 8 ans inclus 4/10 de mois par AA pour la tranche de la 9^{ème} année jusqu'à la 13^{ème} année incluse 5/10 (1/2) de mois par AA au-delà de 13 ans 	<p>Coeff 700 à 830 8 mois à 10 ans : 1/4 de mois par AA > 10 ans : 1/3 de mois par AA Coeff 900 et + 8 mois à 3 ans : 1/4 de mois par AA > 3 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> 3/10 de mois par AA pour la tranche de 0 à 9 ans 4/10 de mois par AA pour la tranche de la 9^{ème} année jusqu'à la 13^{ème} année incluse 5/10 (1/2) de mois par AA au-delà de 13 ans 	<i>Dispos région parisienne</i> Coeff 700 à 830 8 mois à 5 ans : 1/4 de mois par AA > 5 ans : 3/10 de mois par AA > 10 ans : 3/10 jusqu'à 10 ans puis 1/3 de mois par AA	<p>Coeff 700 à 830 8 mois à 10 ans : 1/4 de mois par AA > 10 ans : 1/3 de mois par AA Coeff 900 et + 8 mois à 3 ans : 1/4 de mois par AA > 3 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> 3/10 de mois par AA pour la tranche de date d'entrée à 8^{ème} année incluse 4/10 de mois par AA pour la tranche de la 9^{ème} année jusqu'à la 13^{ème} année incluse 5/10 (1/2) de mois par AA au-delà de 13 ans 	<i>Dispos région parisienne</i> Coeff 700 à 830 8 mois à 5 ans : 1/4 de mois par AA > 5 ans : 3/10 de mois par AA > 10 ans : 3/10 jusqu'à 10 ans puis 1/3 de mois par AA
Salaire pris en considération	Le plus avantageux entre : - moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement (ou lorsque durée de service < à 12 mois, moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement) ; - tiers des 3 derniers mois*.		Le plus avantageux entre : - moyenne des salaires des 12 derniers mois précédant la notification de licenciement ; - tiers des 3 derniers mois civils* ; - salaire du dernier mois entier*.	Le plus avantageux entre : - moyenne des salaires des 12 derniers mois précédant la notification de licenciement ; - tiers des trois derniers mois civils* ; - salaire du dernier mois entier*.		Le plus avantageux entre : - moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la notification de licenciement ; - tiers des trois derniers mois civils* ; - salaire du dernier mois entier*.	
Plafond	Non		<u>Coeff 700 à 830</u> : 25 AA <u>Coeff 900 et +</u> : 15 mois de salaire	Non		<u>Coeff 900 et +</u> : 15 mois de salaire	

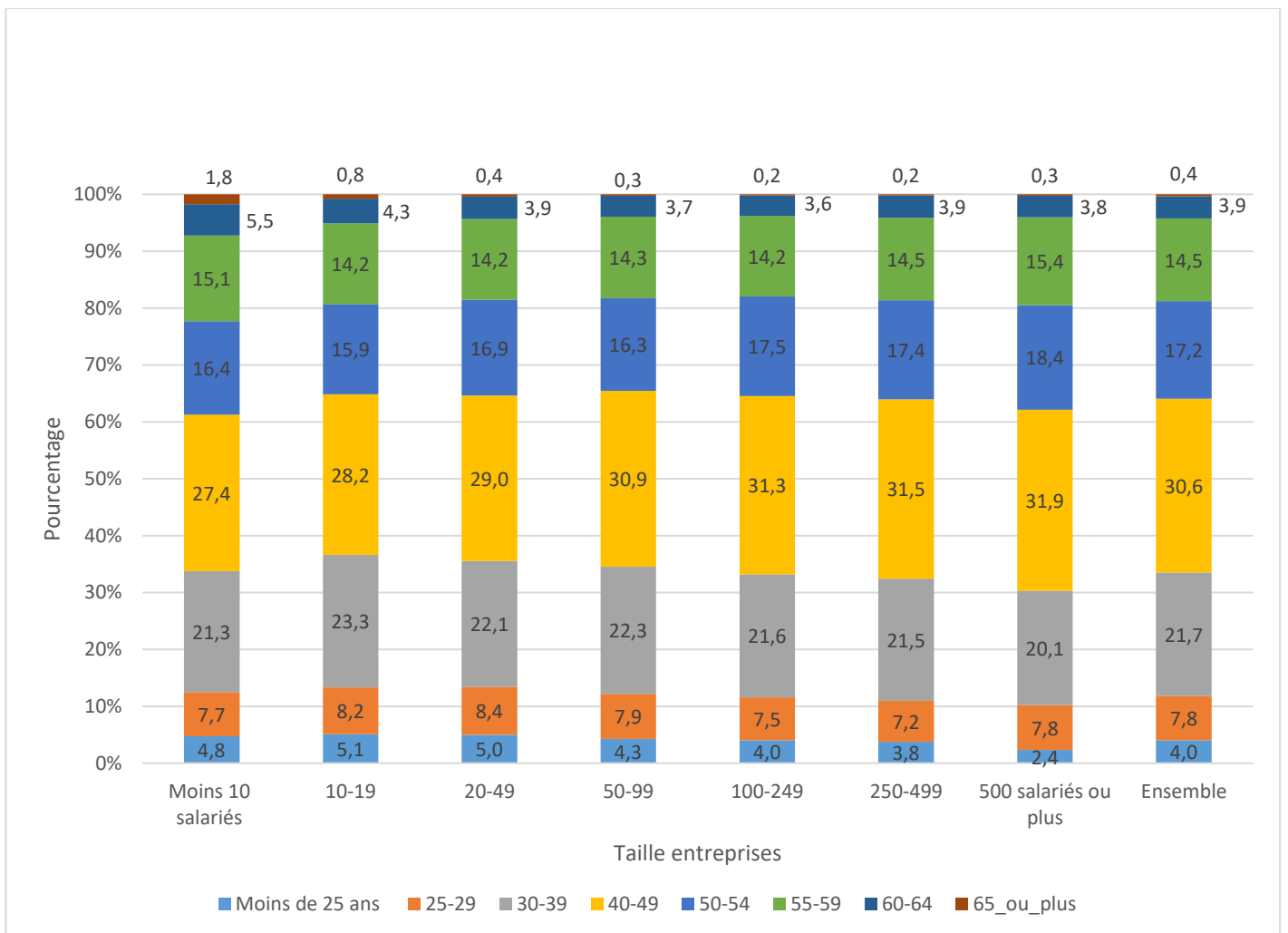
*Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion

Annexe statistique relative à l'avis n°9-2023 sur l'avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite dans la branche de la plasturgie

Sommaire

Graphiques	11
Graphique 1 : Distribution des âges des salariés des entreprises en fonction de leur taille en 2020 dans la branche plasturgie	11
Graphique 2 : Distribution des âges des salariés des entreprises en fonction de leur taille en 2020 dans la branche caoutchouc	12
Graphique 3 : Distribution des âges des salariés des entreprises en fonction de leur taille en 2020 dans la branche industrie textile	13
Graphique 4 : Distribution des âges des salariés des entreprises en fonction de leur taille en 2020 dans la branche fabrication mécanique du verre	14
Tableaux : étude des sorties dans la branche plasturgie entre 2018 et 2021	15
Tableau 1 : Types de fins de contrats	15
Tableau 2 : Répartition des sorties par taille d'établissement	15
Tableau 3 : Répartition des sorties par âge.....	15
Tableau 4 : Répartition des sorties par PCS	15
Tableau 5 : Répartition des fins de CDI par motifs de fin.....	16
Tableau 6 : Répartition par taille d'établissement des fins de CDI par motif de fin.....	16
Tableau 7 : Répartition par âge des fins de CDI par motif de fin	16
Tableau 8 : Répartition par PCS des fins de CDI par motif de fin	17

Graphique 1 : Distribution des âges des salariés des entreprises en fonction de leur taille en 2020 dans la branche plasturgie

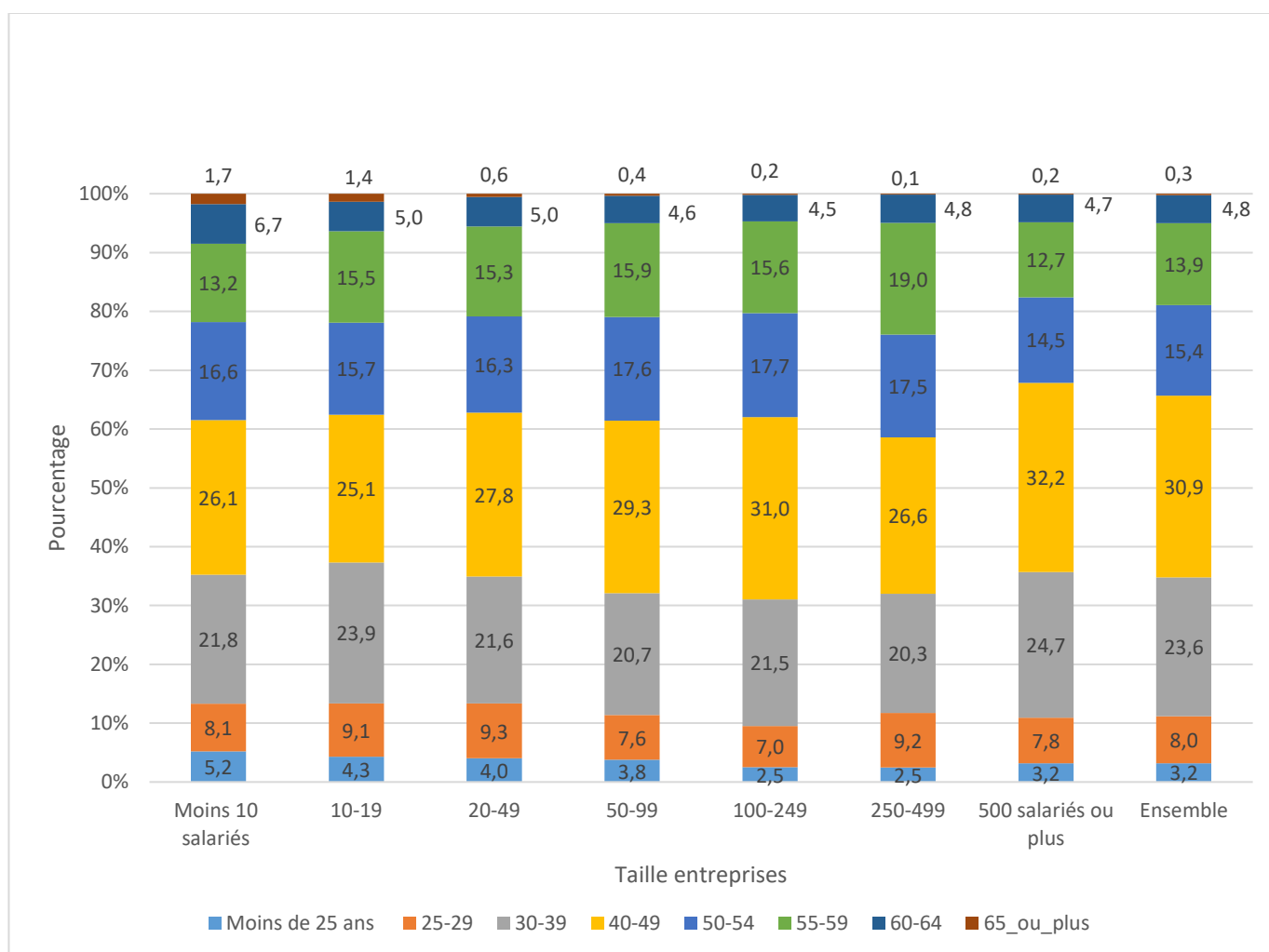


Champ : salariés du privé et des entreprises publiques ; France entière.

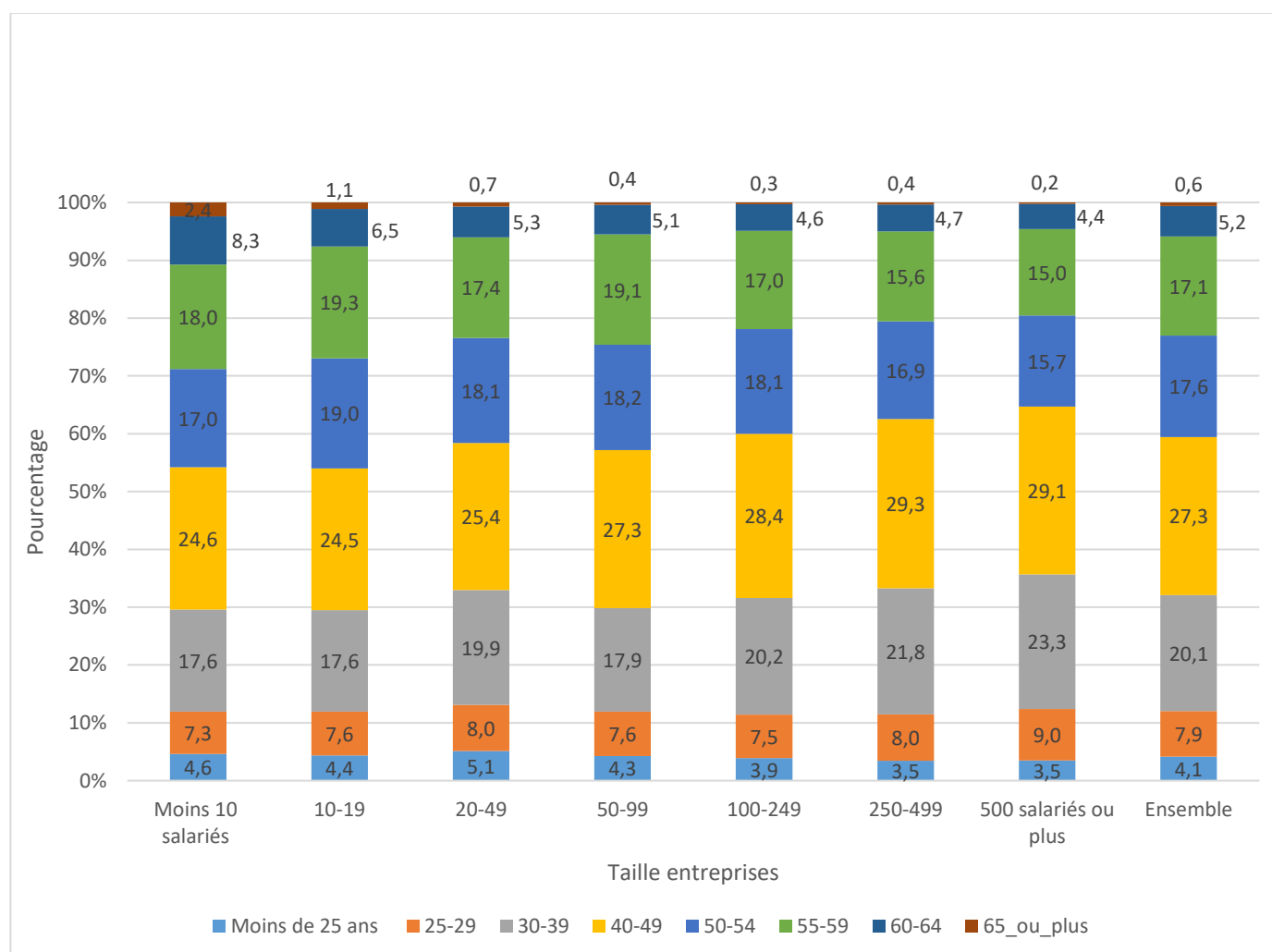
Source : Insee, base Tous salariés 2020; calculs Dares.

Lecture : Au sein des entreprises de 100-249 salariés, les 30-39 ans représentent 21,6% des équivalents temps plein.

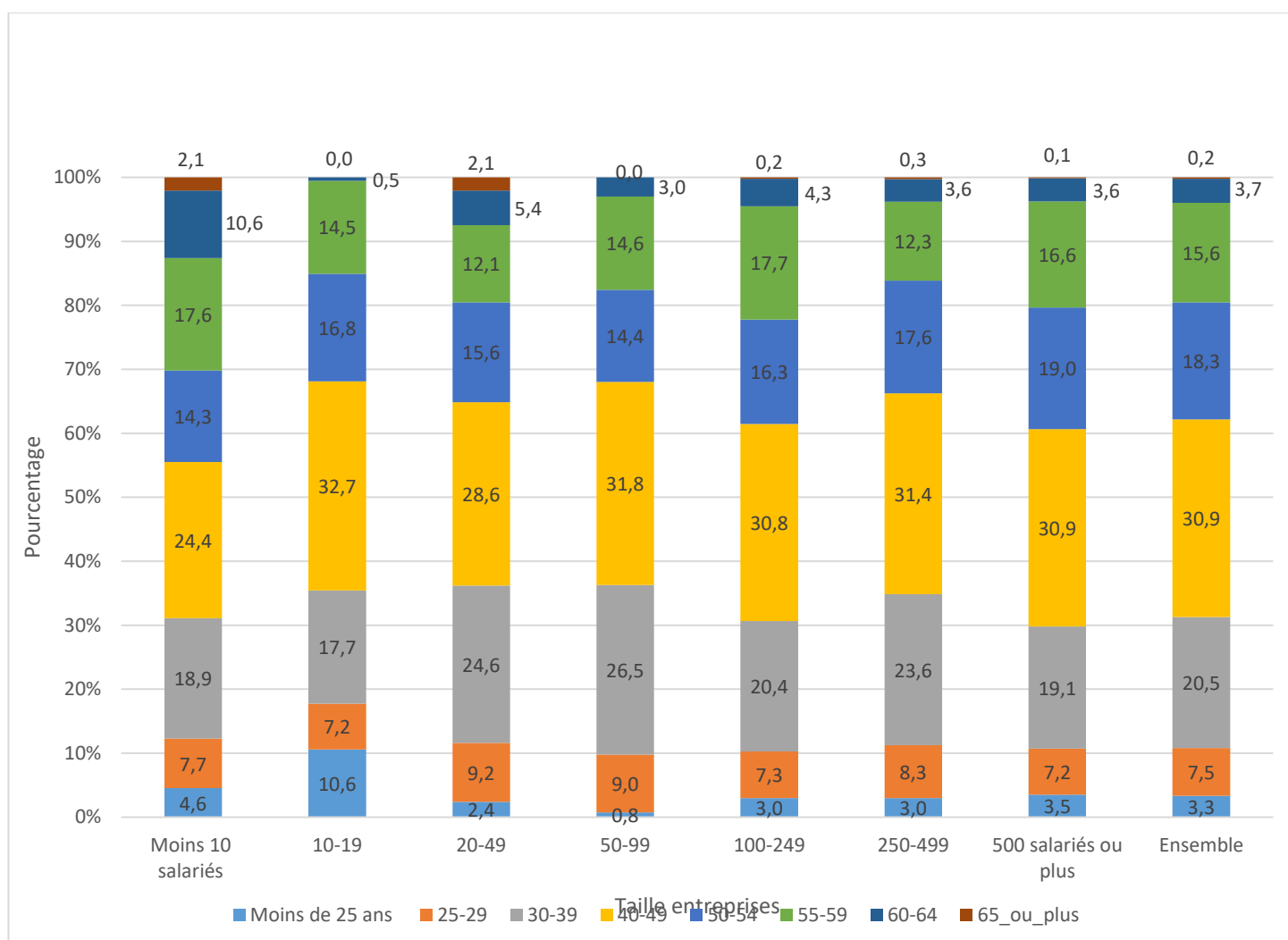
Graphique 2 : Distribution des âges des salariés des entreprises en fonction de leur taille en 2020 dans la branche caoutchouc



Graphique 3 : Distribution des âges des salariés des entreprises en fonction de leur taille en 2020 dans la branche industrie textile



Graphique 4 : Distribution des âges des salariés des entreprises en fonction de leur taille en 2020 dans la branche fabrication mécanique du verre



Tableaux 1 à 8 : étude des sorties dans la branche plasturgie entre 2018 et 2021

Tableau 1 : Types de fins de contrats

	fins de CDI	fins de CDD
2018	11574	11604
2019	12006	11443
2020	11449	10338
2021	13327	11105

Lecture : Dans la plasturgie, il y avait 13 300 fins de CDI en 2021

Source : MMO, calculs Dares

Champ : France métropolitaine, salariés du privé hors particuliers employeurs

Tableau 2 : Répartition des sorties par taille d'établissement

Taille	Proportion parmi les CDI	Proportion parmi les CDD
0/9	13%	15%
10/249	74%	77%
250+	13%	8%

Lecture : Dans la plasturgie, 74 % des fins de contrats en CDI sont dans des établissements comportant entre 10 et 250 salariés

Source : MMO, calculs Dares

Champ : France métropolitaine, salariés du privé hors particuliers employeurs, période 2018/2021

Tableau 3 : Répartition des sorties par âge

Âge	Proportion parmi les CDI	Proportion parmi les CDD
15/24	6%	50%
25/49	58%	40%
50+	36%	10%

Tableau 4 : Répartition des sorties par PCS

PCS	Proportion parmi les CDI	Proportion parmi les CDD
autres	5%	7%
cadres	17%	2%
employés	10%	11%
ouvriers	52%	70%
professions intermédiaires	17%	10%

Tableau 5 : Répartition des fins de CDI par motifs de fin

	2018	2019	2020	2021
AU : autre cas (décès, accident...)	3%	3%	3%	3%
CO : rupture conventionnelle	16%	16%	19%	19%
DM : démission	36%	36%	29%	29%
ES : fin de période d'essai	6%	7%	7%	7%
LA : licenciement autre qu'économique	18%	19%	19%	19%
LE : licenciement économique	6%	5%	6%	6%
RT : départ en retraite	15%	14%	17%	17%

Lecture : En 2021, parmi les fins de CDI en plasturgie, 36% étaient le fait de démissions.

Source : MMO, calculs Dares

Champ : France métropolitaine, salariés du privé hors particuliers employeurs

Tableau 6 : Répartition par taille d'établissement des fins de CDI par motif de fin

Taille	AU : autre cas (décès, accident...)	CO : rupture conventionnelle	DM : démission	ES : fin de période d'essai	LA : licenciement autre qu'économique	LE : licenciement économique	RT : départ en retraite
0/9	24%	15%	11%	12%	13%	29%	9%
10/249	65%	74%	77%	80%	73%	54%	75%
250+	11%	11%	13%	7%	14%	17%	16%

Lecture : En 2021, parmi les démissions de CDI en plasturgie, 11% ont eu lieu dans des établissements de moins de 10 personnes.

Source : MMO, calculs Dares

Champ : France métropolitaine, salariés du privé hors particuliers employeurs

Tableau 7 : Répartition par âge des fins de CDI par motif de fin

Âge	AU : autre cas (décès, accident...)	CO : rupture conventionnelle	DM : démission	ES : fin de période d'essai	LA : licenciement autre qu'économique	LE : licenciement économique	RT : départ en retraite
15/24	2%	5%	10%	12%	5%	2%	0%
25/49	43%	71%	78%	72%	57%	52%	0%
50+	54%	24%	12%	16%	38%	46%	100%

Tableau 8 : Répartition par PCS des fins de CDI par motif de fin

PCS	AU : autre cas (décès, accident...)	CO : rupture conventionnelle	DM : démission	ES : fin de période d'essai	LA : licenciement autre qu'économique	LE : licenciement économique	RT : départ en retraite
autres	13%	6%	5%	8%	3%	3%	2%
cadres	19%	23%	19%	21%	11%	14%	11%
employés	10%	13%	10%	13%	6%	9%	7%
ouvriers	45%	41%	47%	36%	68%	59%	63%
professions intermédiaires	13%	18%	19%	23%	11%	15%	17%