

Convention collective Industrie textile (IDCC 0018) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951. Etendue par arrêté du 17 décembre 1951, rectificatif du 13 janvier 1952, mise à jour le 29 mai 1979, en vigueur le 1er octobre 1979. Etendue par arrêté du 23 octobre 1979. JONC 12 janvier 1980.

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635689. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/industrie-textile-0018>.

Sommaire

1. Objet et champ d'application de la convention (1)
2. Durée
3. Avantages acquis
4. Indemnisation des délégués aux commissions paritaires
5. Ouvriers d'entretien
6. Définition de l'ancienneté
7. Liberté syndicale
8. Comités sociaux et économiques
9. Égalité professionnelle
10. Embauchage et promotion
11. Suspension du contrat de travail
12. Ralentissement d'activité - Chômage partiel
13. Déplacement et déclassement
14. Rupture du contrat
15. Congés payés (1)
16. Durée du travail
17. Hygiène et sécurité
18. Salaires
19. Retraite
20. Divers
21. Apprentissage
22. Formation continue
23. Commission nationale paritaire permanente de négociation de conciliation et d'interprétation
24. Adhésions

Objet et champ d'application de la convention (1)

Article 1er (G) (2)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

La présente convention conclue entre :

-d'une part, l'union des industries textiles ;

-d'autre part, les organisations de salariés représentatives signataires,

règle les rapports entre :

-les entreprises dont les activités sont précisées dans l'annexe I ci-après ;

-les salariés de ces entreprises.

Les conditions dans lesquelles la présente convention s'appliquera aux VRP travaillant principalement pour l'industrie textile feront l'objet d'un examen ultérieur (3) .

Les conditions d'application de la convention aux travailleurs à domicile répondant à la définition des articles L. 721-1 et L. 721-2 du code du travail, non inscrits au registre des métiers et travaillant pour le compte d'une ou plusieurs entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention, font l'objet de l'annexe II ci-après.

La présente convention est également applicable :

Au personnel des sièges sociaux, dépôts et agences des établissements appartenant aux professions visées, ainsi qu'aux syndicats professionnels correspondant à ces professions ;

Aux assistantes sociales et aux conseillères du travail de ces établissements, sous réserve de dispositions spéciales à cette catégorie de personnel.

(1) Voir annexe I " Champ d'application ".

(2) La mention (G) accompagne les articles qui s'appliquent aux ouvriers, ETAM, ingénieurs et cadres. La mention (O) ceux qui s'appliquent

exclusivement aus ouvriers.

(3) Les parties signataires confirment leur adhésion à la convention collective interprofessionnelle des voyageurs, représentants, placiers (brochure n° 3075) du 3 octobre 1975.

Durée

Article 2 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 février 1964

La présente convention est conclue pour la durée de 1 an et se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction. Elle pourra être dénoncée ou faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties contractantes 3 mois avant la date de son expiration.

La partie qui dénoncera la convention ou en demandera la révision devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur l'ensemble de la convention ou sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers commencent sans retard avant l'expiration de la convention en cours.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

Avantages acquis

Article 3 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages acquis individuellement ou par équipe, lorsque ces avantages sont acquis antérieurement à la signature de la présente convention.

Elle ne peut être interprétée comme réduisant des situations acquises collectivement sur le plan des branches, régions, localités ou établissements, car il appartiendra aux conventions collectives régionales, locales, d'établissements ou de branches, de régler cette question dans leur cadre propre.

Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses des contrats individuels ou collectifs existants, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les travailleurs ou équivalentes.

Indemnisation des délégués aux commissions paritaires

Article 4 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés de l'industrie textile, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, dans des limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment sur le nombre de salariés appelés à y participer.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'emploieront à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article et, autant que possible, avant la réunion prévue.

Ouvriers d'entretien

Article 5 (O)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

Les ouvriers n'appartenant pas directement à l'industrie textile, mais employés constamment par elle à l'entretien, tels que maçons, plombiers, couvreurs, mécaniciens, électriciens, menuisiers, etc., les ouvriers des services de livraison et de transport, bénéficient de la présente convention.

Cependant, la classification professionnelle de ces ouvriers devra leur assurer pour des postes occupés dans des conditions équivalentes une rémunération qui ne pourra être inférieure à celle résultant des dispositions concernant leur profession d'origine, rémunération comprenant les accessoires de salaires inhérents aux conditions spécifiques de leur travail. Des accords régionaux, locaux ou d'entreprise pourront apporter les prévisions nécessaires à ce sujet.

Définition de l'ancienneté

Article 6 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 février 2009

Sauf disposition expresse contraire figurant dans certains articles de la présente convention, la définition de l'ancienneté, dans les différents cas où elle est prise en considération par la convention collective nationale et ses annexes, est régie par les dispositions suivantes :

I. - Règles générales

L'ancienneté s'apprécie dans le cadre du contrat de travail en cours, celui-ci étant délimité par la date de l'embauchage et la date de rupture du contrat.

A. - Par " embauchage ", il faut entendre l'entrée dans l'entreprise pour l'accomplissement d'un travail en qualité de salarié ou d'apprenti. Il en résulte en particulier que, sauf dispositions conventionnelles contraires :

- lorsque l'engagement définitif est précédé d'une période d'essai, celle-ci entre en compte pour le calcul de l'ancienneté ;
- lorsque l'intéressé a changé de catégorie professionnelle (ouvriers, ETAM, cadres), son ancienneté s'apprécie à compter de son entrée dans l'entreprise et non à compter du moment où il a appartenu à la catégorie en cause.

Il en est autrement lorsque la catégorie fait l'objet d'un statut particulier, travailleurs à domicile ou voyageurs de commerce par exemple, auquel cas, sauf accord contraire, le changement de statut entraîne novation et équivaut par conséquent à la conclusion d'un nouveau contrat.

Toutefois, dans le cas du travailleur à domicile (devenu travailleur en atelier), si le problème se pose pour un avantage dont il bénéficiait en vertu de l'annexe II à la convention collective nationale, son ancienneté comme travailleur à domicile doit être prise en considération à condition qu'il n'ait pas déjà perçu l'indemnité considérée. Pour le calcul de l'indemnité de licenciement par exemple, bien que l'indemnité acquise au titre du travail à domicile soit calculée sur des bases inférieures à celles de l'indemnité acquise au titre du travail en atelier, il y a lieu de retenir, pour l'ensemble des années, le calcul prévu par l'article 58 de la convention collective.

B. - La rupture du contrat s'apprécie à la date de la cessation effective du travail. Toutefois, lorsque le préavis n'est pas effectué du fait de l'employeur (et non du fait ou à la demande du salarié), la durée du préavis, dans la limite exclusive des durées prévues par la convention collective nationale et ses annexes, doit être ajoutée au temps de travail effectif pour l'appréciation de l'ancienneté.

Pour le calcul de l'ancienneté dans le cadre du contrat en cours ainsi délimité :

Entrent en compte toutes les périodes de suspension du contrat d'origine légale ou conventionnelle.

Le passage du salarié dans un autre établissement de la même entreprise laisse entière l'ancienneté acquise dans le premier établissement.

En cas d'application de l'article L. 122-12 (2^e alinéa) du code du travail, les contrats en cours subsistent avec toute l'ancienneté acquise.

II. - Dérogations

A. - Dérogations légales

Ces dérogations tiennent :

Soit à la qualité des intéressés. Il en est ainsi pour :

1° Les démobilisés, prisonniers, déportés et assimilés et les engagés volontaires en Extrême-Orient qui, aux termes de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945 et de la loi du 25 juillet 1950, sont considérés, lorsqu'ils ont été réintégrés dans les conditions prévues par la loi, " comme ayant fait partie des entreprises pendant tout le temps qui s'est écoulé entre leur départ et la date de leur réintégration " ; la période d'interruption du contrat est donc prise en compte au même titre qu'une période de suspension (1).

2° Les salariés libérés du service national actif qui, aux termes de l'article L. 122-18 du code du travail, bénéficient, lorsqu'ils sont réintégrés dans les conditions prévues par cet article, de tous les avantages qu'ils avaient acquis au moment de leur départ ; l'ancienneté acquise au moment du départ est donc maintenue mais la période d'interruption n'est pas retenue.

Soit à la nature de l'avantage accordé : il en est ainsi pour l'ouverture du droit au préavis légal et à l'indemnité légale de licenciement.

Il en résulte de l'article L. 122-10 du code du travail que, si les circonstances qui entraînent la suspension du contrat ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié, les périodes de suspension n'entrent cependant pas en compte pour l'appréciation de l'ancienneté requise pour l'ouverture du droit.

D'autre part, l'ancienneté doit, pour la détermination de la durée du préavis, s'apprécier à la date à laquelle le congé est donné, même lorsque le préavis est effectué.

B. - Dérogations conventionnelles

a) Entrent en compte dans l'ancienneté :

1° Dans tous les cas : les périodes de travail accomplies dans la même entreprise et qui auraient pris fin après un licenciement (autre que pour faute grave). Il n'est fait exception à cette règle que pour le calcul de l'indemnité de licenciement, lorsque l'intéressé a déjà perçu une telle indemnité lors de la rupture du précédent contrat.

2° Pour les femmes ayant repris leur activité dans l'entreprise dans les conditions prévues par la loi ou la convention collective : la durée totale de leur absence :

Dans la limite d'un maximum de 2 ans à partir de l'expiration du congé de maternité ou du congé d'adoption, en cas d'application des dispositions légales sur le congé parental ;

Dans la limite d'un maximum de 1 an, dans les cas faisant l'objet des paragraphes 1 et 2 de l'article 48 (2°, b) de la convention collective.

3° Pour le calcul des congés d'ancienneté : toutes les périodes de travail accomplies dans la même entreprise, qu'elles aient pris fin par une rupture volontaire ou par un licenciement.

4° Pour l'indemnisation de la maladie et de la maternité :

Pour les salariés embauchés dans une entreprise à la suite d'un licenciement collectif d'une autre entreprise ressortissant à la présente convention, la condition d'ancienneté de 1 an ouvrant droit à l'indemnisation de la maladie et de la maternité dans la nouvelle entreprise sera réduite à 6 mois à condition que les intéressés :

- aient eu, dans l'entreprise qui les a licenciés, l'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnisation de la maladie ou de la maternité ;

- se soient reclassés dans la nouvelle entreprise avant l'expiration d'un délai de 8 mois.

b) N'entrent pas en compte dans l'ancienneté :

1° Dans tous les cas :

- les suspensions du contrat pour maladie pour la partie excédant les durées prévues par l'article 48 de la convention collective nationale ;

- la suspension du contrat du permanent syndical prévue par l'article 9 de la convention collective nationale.

2° Pour l'appréciation de l'ouverture du droit au préavis conventionnel après une ancienneté de 6 mois ou de 2 ans et du droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement après une ancienneté de 2 ans ou de 1 an : les suspensions du contrat de quelque nature qu'elles soient.

c) Cas particuliers :

La garantie de dépassement de 4 % prévue par l'article 5 de l'annexe IV s'applique après 3 ans d'exercice de la fonction dans la même entreprise.

(1) Il est rappelé que l'article L. 122-21 du code du travail a précisé depuis lors que si " un salarié ou un apprenti se trouve astreint aux obligations imposées par le service préparatoire ou se trouve appelé au service national en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé au service national à un titre quelconque, le contrat de travail ou d'apprentissage ne peut être rompu de ce fait ". Tous ces cas constituent donc des cas de suspension et non de rupture du contrat de travail.

Liberté syndicale

Principes du droit syndical

Article 7 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense collective de leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux respectifs.

L'entreprise étant un lieu de travail, les parties contractantes s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse, en particulier en ce qui concerne l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement ou de discipline, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Exercice du droit syndical

Article 8 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

A. Autorisations d'absence

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence seront accordées, après préavis d'au moins sept jours calendaires, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Lesdites absences ne seront pas payées, mais ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Les dispositions ci-dessus ne se substituent pas aux dispositions des accords d'entreprise ou d'établissement ou aux usages qui, à la date de signature du présent accord, permettent la participation du personnel aux réunions d'information syndicale en autorisant pour chaque salarié un crédit de trois heures payées comme temps de travail par an, selon des modalités déterminées par accord d'entreprise ou d'établissement, ou usage d'entreprise ou d'établissement. Cette disposition s'applique dès la signature du présent accord.

B. Section syndicale

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale.

C. Affichage des communications syndicales

Des panneaux d'affichage, apposés à l'intérieur de l'entreprise dans un endroit proche de l'entrée et de la sortie du personnel, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique, seront réservés aux communications syndicales, conformément à l'article L. 2142-3 du code du travail.

Le contenu des affiches est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse. L'affichage sera effectué sous la responsabilité de l'organisation syndicale intéressée. Un exemplaire des documents doit être communiqué à la direction, simultanément à leur affichage.

D. Collecte des cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales est autorisée à l'intérieur de l'établissement. Elle peut s'effectuer sur les lieux de travail, dans des

conditions qui ne troublent pas la production et dans le respect de la liberté individuelle et syndicale.

E. Diffusion des publications et tracts syndicaux

La diffusion des publications et tracts syndicaux est autorisée à l'intérieur de l'établissement et s'effectue aux heures d'entrée et de sortie du travail, conformément à l'article L. 2142-4 du code du travail.

Le contenu des publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

F. Local

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, l'employeur doit mettre à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec l'employeur.

Dans les entreprises ou établissements de 50 à 200 salariés, les sections syndicales utiliseront pour la mission de leurs délégués et dans des conditions à fixer en accord avec la direction, le local affecté au comité social et économique. Si les locaux de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, le local affecté aux sections syndicales sera distinct du local affecté au comité social et économique.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-8 du code du travail, dans les entreprises ou établissements d'au moins 1 000 salariés, l'employeur met en outre, à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement, un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

La direction veille à ce que ce local soit convenablement équipé : bureau, chaises, armoires, et relié au réseau téléphonique.

G. Délégué syndical

Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés au moins, les délégués syndicaux sont désignés et protégés conformément à la loi. Le crédit d'heures de délégation dont ils bénéficient est fixé en application des dispositions légales en vigueur. À la date des présentes, il est le suivant :

- dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 149 salariés : 12 heures par mois ;
- dans les entreprises ou établissements occupant de 150 à 499 salariés : 18 heures par mois ;
- dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés : 24 heures par mois.

H. Réunions de la section syndicale

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir, une fois par mois, dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Contrat de travail en cas d'exercice d'une fonction syndicale

Article 9 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

Suspension du contrat de travail

Dans le cas où un salarié, ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise, est appelé, après en avoir averti son employeur dans le même délai que celui du préavis auquel il est tenu, à quitter son emploi pour remplir, pendant une durée minimum de 3 mois et maximum de 3 ans, une fonction syndicale pour laquelle il a été régulièrement mandaté, cette absence entraîne la suspension, et non la rupture de son contrat de travail. Cette durée de suspension n'entre pas en compte pour le calcul de son ancienneté dans l'entreprise.

La demande de reprise du travail devra être formulée par écrit au plus tard dans le mois suivant l'expiration du mandat.

Dans les établissements de moins de 500 salariés, une seule personne à la fois pourra bénéficier de cette mesure. Dans les établissements de plus de 500 salariés, cette facilité ne pourra être accordée à plus d'un salarié à la fois par organisation syndicale.

Comités sociaux et économiques

Champ d'application

Article 10 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

Il sera constitué des comités sociaux et économiques dans les conditions légales en vigueur.

Nombre de membres de la délégation du personnel au comité social et économique

Article 11 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

La délégation du personnel au comité social et économique comporte un nombre égal de titulaires et suppléants. Ce nombre est fixé conformément à l'article R. 2314-1 du code du travail.

Les suppléants peuvent assister aux séances en l'absence des titulaires. Chaque organisation syndicale de salariés représentative, et reconnue dans l'entreprise, peut désigner un représentant syndical aux séances, avec voix consultative.

Durée des mandats

Article 12 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont élus pour 4 ans.

L'exercice d'un mandat peut rendre plus difficile l'accomplissement des activités professionnelles inhérentes au contrat de travail. Les entreprises seront attentives à permettre cette conciliation du mandat et du contrat de travail et à assurer aux intéressés une carrière professionnelle normale (accès à la formation, évolution de carrière et de rémunération).

À l'issue de leur mandat, les intéressés peuvent demander à avoir un entretien avec la direction de l'entreprise portant sur leur situation professionnelle. Les parties signataires rappellent en outre l'importance de l'entretien de fin de mandat prévu à l'article L. 2141-5 du code du travail qui permet de recenser les compétences acquises au cours du mandat et préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Rôle du comité social et économique

Article 13 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. L'employeur lui présente la liste des actions de prévention et de protection prévue au 2° du III de l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le comité social et économique exerce ses attributions générales conformément aux articles L. 2312-8 à L. 2312-16 du code du travail.

Il est consulté et informé conformément aux articles L. 2312-17 à L. 2312-58 du code du travail.

Le comité social et économique peut également exercer son droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 à L. 2312-71 du code du travail.

Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, en vertu de l'article L. 2312-78 du code du travail.

Déplacement des membres du comité social et économique

Article 14 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel au comité et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés, dans le respect des consignes de sécurité applicables.

Note et ordre du jour

Article 15 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les membres du comité social et économique pourront remettre à l'employeur, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant sommairement l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transcrite, par les soins du chef d'établissement, sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse datée et signée à cette note.

Ce registre doit être tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de

l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

En outre, copies de la note prévue au paragraphe 2 ci-dessus et de la réponse faite par la direction seront, à l'initiative des délégués ou de la direction, portées à la connaissance du personnel sur le panneau d'affichage. Le registre doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

L'ordre du jour de chaque réunion du comité social et économique est établi par le président et le secrétaire et communiqué aux membres 3 jours ouvrables au moins avant la séance.

Les consultations, rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail, sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

L'ordre du jour des réunions du comité social et économique est communiqué par le président aux membres du comité, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail, ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale, trois jours au moins avant la réunion.

Lorsque le comité social et économique se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion.

Compétence du membre de la délégation du personnel au comité social et économique

Article 16 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

La compétence du membre de la délégation du personnel au comité social et économique est limitée au collège de l'établissement qui l'a élu, sauf pour des questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

Représentant du syndicat

Article 17 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

Dans les réunions avec l'employeur, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

Heures de délégation des membres de la délégation du personnel au comité social et économique

Article 18 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

À défaut de stipulations dans le protocole préélectoral, le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions de chacun des membres titulaires, constituant la délégation du personnel du comité social et économique, est fixé dans les limites légales. Les crédits d'heures de délégation des membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel au comité social et économique fixés au sein de l'entreprise, plus favorables que les limites légales, priment sur les dispositions du présent article.

Le temps passé en délégation sera de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le temps passé aux réunions du comité social et économique avec l'employeur, par les représentants syndicaux au comité, sera rémunéré comme temps de travail dans les conditions légales.

Ce temps ne sera pas déduit des heures de délégation.

Pour les entreprises de plus de 100 salariés, le crédit d'heures légal sera augmenté de 4 heures par mois pour le secrétaire du comité et de 2 heures par mois pour le trésorier du comité. Les crédits d'heures de délégation des secrétaire et trésorier du comité social et économique fixés au sein de l'entreprise, plus favorables que les crédits d'heures ci-dessus, priment sur les dispositions du présent article. Ces crédits d'heures de délégation supplémentaires ne sont pas reportables ni mutualisables.

Protection des membres de la délégation du personnel au comité social et économique

Article 19 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

Chaque membre de la délégation du personnel au comité social et économique continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier.

L'exercice normal de la fonction de membre de la délégation au comité ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni être un motif à un changement injustifié de service.

Tout licenciement d'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique, titulaire ou suppléant, d'un candidat à ces fonctions pendant les six mois qui suivent l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur ou d'un ancien membre de la délégation du personnel au comité social et économique pendant les six mois qui suivent l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution, sera obligatoirement soumis à la procédure spéciale fixée par les textes légaux ou réglementaires en vigueur.

Financement des activités sociales et culturelles

Article 20 (G)

Dans les entreprises soumises à l'obligation de créer un comité social et économique, les œuvres sociales sont gérées par celui-ci et financées par l'entreprise, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Toutefois, le total des sommes versées chaque année par l'entreprise, pour le financement des œuvres sociales de l'entreprise ou du comité d'entreprise, devra représenter au minimum un pourcentage de 0,5 % des salaires et appointements, sans pouvoir être inférieur au pourcentage appliqué à la date de signature du présent accord.

Dans ce pourcentage est compris le financement des œuvres sociales éventuellement gérées sur le plan interentreprises, notamment en vertu d'accords conclus sur le plan régional.

Heures de délégation des représentants syndicaux au comité social et économique

Article 21 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

L'employeur laissera, aux représentants syndicaux du comité social et économique, dans les entreprises de plus de 500 salariés, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder la durée légale prévue (à ce jour, elle est de 20 heures par mois). Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Ils ne peuvent, en aucun cas, toucher pendant ce temps un salaire inférieur à celui qu'ils auraient gagné s'ils avaient effectivement travaillé.

Le temps passé aux réunions du comité social et économique avec l'employeur, par les représentants syndicaux au comité, est rémunéré comme temps de travail. Il n'est pas déduit des crédits d'heures prévus ci-dessus pour les représentants syndicaux au comité social et économique.

Les représentants syndicaux au comité social et économique ne devront subir aucune perte de salaire du fait des déplacements nécessités par le fonctionnement du comité social et économique. Dans ce cas, il leur sera alloué une indemnité de déplacement dans des conditions fixées par le règlement intérieur.

Dans le cadre du crédit d'heures dont ils disposent, les représentants syndicaux au comité social et économique pourront se déplacer à l'intérieur des ateliers ou services de l'établissement ou, le cas échéant, à l'extérieur de l'établissement, à la condition que ces déplacements soient directement motivés par l'exercice de leurs fonctions et à la condition d'en informer leur supérieur hiérarchique ou son représentant.
(1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 21 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 2315-10 et L. 2315-14 du code du travail lesquelles prévoient respectivement les modalités relatives aux heures de délégation ainsi que les déplacements et circulations des membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) ou des représentants syndicaux.

(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

Commission des jeunes

Article 22 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

Dans les entreprises occupant habituellement soit au moins 25 jeunes salariés et apprentis de moins de 21 ans, soit, par rapport à l'effectif total, au moins 20 % de jeunes salariés et apprentis de moins de 21 ans – à condition que ces 20 % représentent au moins 10 jeunes – le comité social et économique pourra désigner une commission des jeunes. Le nombre des membres de cette commission et sa composition seront déterminés par le comité sociale et économique en accord avec l'employeur.

Cette commission aura pour mission d'étudier les problèmes d'ordre éducatif, tant intellectuels que physiques, au point de vue professionnel, moral ou sportif, de poursuivre en liaison avec le comité social et économique toutes réalisations relevant des mêmes domaines et de représenter les jeunes auprès de l'employeur ou du comité social et économique. Ses membres disposeront à cet effet d'un maximum de 4 heures par mois rémunérées comme temps de travail.

La commission désignera, parmi ses membres âgés de moins de 21 ans et ayant au moins un an de présence dans l'entreprise, un représentant et un suppléant qui assisteront sur leur demande ou sur celle du comité social et économique, avec voix consultative, aux séances du comité social et économique ou des organismes qu'il contrôle.

Ce représentant ne jouira pas du statut de membre de la délégation du personnel au comité social et économique, mais le temps passé aux réunions du comité lui sera payé comme temps de travail en sus des 4 heures ci-dessus.

Comité social et économique central

Article 23 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2313-2 du code du travail, un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. Les établissements comptant moins de 50 salariés seront, soit rattachés à l'établissement le plus proche de la même entreprise dans lequel un comité social et économique central doit être constitué en vue de la désignation conjointe des membres de ce comité, soit groupés par localité ou région ou, exceptionnellement, pour l'ensemble du territoire, en vue de la constitution d'un comité social et économique central.

Composition et réunion du comité social et économique central

Article 24 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

Le comité économique et social central comprend l'employeur ou son représentant, et d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité social et économique d'établissement parmi ses membres Ce nombre est déterminé dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Dans chaque entreprise, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6.

En cas de désaccord sur la répartition des sièges, l'autorité administrative, dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise, décide de cette répartition.

Chaque organisation syndicale, reconnue comme représentative dans l'entreprise, désigne un représentant au comité social et économique central choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus des comités.

Ce représentant assiste aux séances du comité social et économique central avec voix consultative.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois au siège social de l'entreprise, sur convocation du président, en accord avec le secrétaire.

Formation et information des représentants du personnel

Article 25 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

1. Les membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique, les délégués syndicaux, ainsi que, dans les entreprises de plus de 500 salariés, les représentants syndicaux au comité social et économique sont autorisés à assister une fois par mois à une réunion organisée à leur intention par le syndicat de salariés qui a présenté leur candidature ou les a désignés aux fonctions qu'ils occupent.

En cas d'empêchement des titulaires, leurs suppléants pourront bénéficier à leur place de cette même autorisation.

2. Pour l'assistance à ces réunions, un temps forfaitaire de 4 heures par mois, couvrant à la fois les temps de route et de réunion, sera payé par l'employeur. Ce temps pourra être bloqué sur deux mois, de façon à permettre l'assistance à des réunions s'étendant sur une journée.

Si ce temps est pris pendant les heures de travail de l'intéressé, il sera payé au salaire moyen effectif, majoration pour heures supplémentaires comprises.

S'il est pris en dehors du temps de travail, il sera payé au taux normal, sans majoration pour heures supplémentaires.

3. Les heures ainsi rémunérées entreront en déduction du crédit d'heures alloué à ces représentants pour l'exercice de leurs fonctions.

Les heures payées à des suppléants remplaçant des titulaires seront déduites du crédit d'heures du titulaire ainsi remplacé.

4. Les intéressés devront fournir à l'employeur une attestation, délivrée par leur organisation syndicale, constatant leur participation effective à toute la durée de la réunion.

5. Afin que l'absence des intéressés apporte le minimum de gêne au bon fonctionnement des ateliers, les autorisations d'absence devront être demandées à l'employeur, sur présentation d'une convocation écrite émanant de l'organisation syndicale organisatrice, au moins 8 jours à l'avance.

6. Dans le même esprit, les organisations syndicales s'arrangeront entre elles pour que les réunions qu'elles organisent n'aient pas lieu le même jour et que le nombre des absents ne soit pas supérieur à la moitié du nombre des représentants titulaires qui auraient dû travailler.

Égalité professionnelle

Principes essentiels de l'égalité professionnelle

Article 26 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique que les femmes et les hommes aient les mêmes droits et les mêmes obligations dès lors qu'ils sont placés dans des situations professionnelles identiques.

Les parties signataires rappellent que le respect de cette égalité de traitement s'impose à l'employeur, dès la phase de recrutement et tout au long de la relation de travail.

Recrutement

Article 27 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

Le processus de recrutement exclut toute pratique directement ou indirectement discriminante.

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat.

À cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Il respecte les principes fondamentaux qui suivent :

- la rédaction de l'offre d'emploi doit être neutre, sans mention relative au sexe du candidat ou à sa situation de famille, ni stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre des sexes de postuler ;
- les critères qui conduisent au choix d'un candidat doivent être objectifs ;
- aucun refus d'embauche ne peut être motivé par la prise en considération du sexe du candidat, de sa situation de famille ou de son état de grossesse.

Afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel peuvent faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Égalité salariale

Article 28 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

1. Principe d'égalité

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail " sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ".

Le salaire à prendre en compte pour l'application de cette règle est défini par l'article L. 3221-3 du code du travail comme étant : " le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ".

Les parties signataires rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est " majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ".

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucune raison objective ne les justifie, l'entreprise doit faire de la réduction de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

2. Entreprises d'au moins 50 salariés

Les entreprises qui emploient au moins 50 salariés sont tenues :

- de négocier un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, d'établir un plan d'action dans les conditions prévues par la loi ;
- de mesurer la différence de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales.

Il est rappelé que le non-respect de ces obligations peut faire l'objet de pénalités légales.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, quel que soit son effectif, l'employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Promotions et déroulement de carrière

Article 29 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

1. Entretien professionnel

Tous les deux ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité, notamment à l'issue d'un congé de maternité,

d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant ou d'un congé d'adoption. (1)

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui permet d'apprécier s'il a suivi au moins :

- une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi, s'agissant en particulier des entretiens professionnels, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre hommes et femmes. Les entreprises feront en sorte que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que les salariés (hommes et femmes) puissent faire éventuellement acte de candidature.

Elles mettront en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers, et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises veilleront aussi à ce que, en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles veilleront enfin à ce que l'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, conduise à la représentation la plus équilibrée possible des hommes et des femmes à ces postes.

2. Travail à temps partiel

L'entreprise s'efforcera de développer des aménagements d'horaires individuels, et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les signataires rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un poste, ou à défaut d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord national du 31 octobre 2001 relatif à l'application dans l'industrie textile de diverses dispositions de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une autre procédure, la procédure de demande est la suivante : le salarié adresse une demande écrite à l'employeur 5 mois au moins avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel (ou un poste à temps complet). La demande précise la durée et la répartition du travail souhaitées. À l'intérieur de cette période de 5 mois, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite, après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possibles. En cas de refus, l'employeur en indique les motifs objectifs.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés et doivent notamment bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière et de formation.

3. Maternité

Aucune salariée ne peut être pénalisée dans son évolution de carrière du fait de son état de grossesse ou de sa maternité.

La salariée bénéficie du statut protecteur prévu par la loi pendant sa grossesse et jusqu'à son retour de congé de maternité, dans les conditions prévues aux articles L. 1225-4 et suivants du code du travail.

En application de l'article L. 1225-16 du code du travail, la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur anticipe le retour de congé de maternité de la salariée et l'accompagne dans sa reprise de travail en organisant un entretien professionnel et lui assure, le cas échéant, un accès prioritaire à la formation.

En application de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée est majorée, à la suite du congé de maternité, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

4. Parentalité

Dans les entreprises, une attention particulière doit être portée à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

La prise des congés liés à la vie familiale prévus par l'article L. 3142-1 du code du travail est favorisée ainsi que celle des congés de présence

parentale et de proche aidant définis aux articles L. 1225-62 et L. 3142-16 du code du travail.

Afin de prendre en compte les contraintes de la vie familiale, l'employeur :

- veille à planifier les réunions durant les horaires habituels de travail des salariés concernés ;
- étudie avec attention et bienveillance les demandes présentées par les parents de jeunes enfants d'aménagement d'horaires (par exemple le jour de la rentrée scolaire) et de télétravail pour les emplois pour lesquels cette modalité de travail est envisageable.

(1) Le 2e alinéa du 1° « Entretien professionnel » de l'article 29 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, lesquelles prévoient que l'entretien professionnel est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

Formation

Article 30 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- désigner, parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les femmes et les hommes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;
- demander aux entreprises d'assurer un égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences.

De façon générale, les entreprises veillent à ce que le plan de développement des compétences ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Indemnisation de la maternité et de l'adoption

Article 31 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

Les parties signataires décident que pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dont la rémunération dépasse le plafond de la sécurité sociale, les absences au titre de la maternité et de l'adoption, dépassant le salaire plafonné, seront indemnisées à hauteur de 95 % des appointements nets de référence des intéressés, y compris l'indemnisation versée par la sécurité sociale.

Sensibilisation, communication et orientation professionnelle

Article 32 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et que ceux-ci soient déclinés par les entreprises.

L'Union des industries textiles s'engage à diffuser auprès de ses adhérents les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche. Une synthèse anonymisée sera établie chaque année dans le rapport communiqué lors de l'ouverture de la négociation sur les minima conventionnels.

Afin de continuer à assurer la mixité des emplois et des compétences au sein de l'industrie textile, les parties signataires estiment primordial de donner aux jeunes, et particulièrement aux jeunes femmes, une image de l'industrie susceptible de les séduire en modifiant les représentations stéréotypées des métiers industriels.

Aussi, les parties signataires encouragent les entreprises et les CSE à favoriser les actions d'information sur les formations et les métiers de l'industrie textile, notamment à destination des jeunes.

Embauchage et promotion

Informations et consultations préalables

Article 43 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs sont tenus de notifier à la section locale de l'Agence nationale pour l'emploi les places vacantes dans leur entreprise.

Ils peuvent toujours procéder à l'embauchage direct sous réserve des dispositions légales en vigueur mais doivent aviser la section locale de l'Agence nationale pour l'emploi avant qu'un embauchage soit considéré comme définitif.

Les syndicats patronaux informeront en temps opportun les organisations locales ou départementales de salariés intéressées des besoins généraux de main-d'œuvre dans toutes les catégories professionnelles.

Au cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise et au cas de modification dans la structure de l'entreprise entraînant la création de services nouveaux, à l'exception des embauchages correspondant à des industries saisonnières, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront obligatoirement consultés.

L'âge d'un candidat qui présente les aptitudes requises ne peut constituer un obstacle à son engagement.

L'ensemble des dispositions ci-dessus ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main-d'œuvre (mutilés, pères de famille, etc.).

Aptitude à l'emploi-engagement

Article 44 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2016

Au point de vue physique, l'aptitude à l'emploi sera vérifiée, à l'embauche, par le médecin du travail, dans les conditions prévues par la législation en vigueur. (1)

A l'embauche, l'employeur précisera par écrit aux intéressés la fonction, le niveau et l'échelon (ou la position et le cas échéant l'échelon pour les ingénieurs et cadres), les conditions de rémunération, et le cas échéant les avantages annexes.

(1) L'alinéa premier de l'article 44 (G) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 4624-1 et L. 4624-2 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Règlement intérieur et visite d'accueil

Article 45 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

Le règlement intérieur établi et affiché dans les conditions prévues par la législation en vigueur est applicable de plein droit à l'ensemble du personnel. Cependant, pour en faciliter la consultation, le texte de ce règlement sera remis à chaque nouvel embauché.

Tout salarié nouvellement embauché pourra, en outre, dans les 3 mois suivant l'embauchage demander à faire une visite conçue de manière à le familiariser avec l'atmosphère de l'établissement et à lui faire comprendre son rôle dans le cycle du travail.

Promotion à l'intérieur de l'entreprise

Article 46 (O)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

Les salariés peuvent toujours, sur leur demande, subir l'essai professionnel leur donnant la possibilité d'accéder à un poste de qualification supérieure.

Les chefs d'entreprise procèdent, sous leur responsabilité, aux nominations nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou créés. Pour procéder à ces nominations, ils porteront leur choix de préférence sur les membres du personnel de l'entreprise avant de faire appel à des éléments de l'extérieur.

Pour fixer ce choix, les chefs d'entreprise jugeront les aptitudes des candidats au moyen notamment d'un examen professionnel fixé en fonction des qualités demandées pour le poste vacant ou créé.

En corrélation avec l'article 3 de l'annexe V, la période probatoire de formation qui pourrait être demandée à un ouvrier en vue d'une promotion dans la catégorie ETAM ne devra pas dépasser 6 mois. Les périodes antérieures pendant lesquelles l'intéressé aurait déjà été amené à suppléer un ETAM entreront en compte dans l'appréciation de cette durée de 6 mois.

Epreuve préliminaire et période d'essai

Article 47 (O)

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 décembre 2008

1° Epreuve préliminaire

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au taux minimum de la catégorie, fixé par la présente convention.

Lorsqu'un professionnel justifiera par des certificats en bonne et due forme qu'il a au minimum 3 années de pratique sans interruption dans l'emploi postulé, il ne sera pas astreint à l'épreuve préliminaire.

2° Période d'essai

Afin de faciliter l'accès direct au contrat à durée indéterminée, en permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son contrat, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, il est institué une période d'essai dont la durée est comprise pour les ouvriers entre 1 et 2 mois maximum.

La période d'essai ci-dessus peut être renouvelée une fois dans des conditions à fixer dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, sans que la durée totale, renouvellement compris, puisse dépasser 3 mois.

La période d'essai ne se présume pas. Pour exister, elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai prévue par le présent article, la durée du délai de prévenance (ou préavis) pendant

- la période d'essai est fixée comme suit :
- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 - 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
 - 2 semaines après 1 mois de présence ;
 - 1 mois après 3 mois de présence.

Ce délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà de la durée maximum de 3 mois prévue ci-dessus.
(1)

Lorsqu'il est mis fin à cette période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Pendant les délais de prévenance (ou préavis), le salarié bénéficie de 2 heures d'absence par jour pour recherche d'emploi dans les conditions prévues par l'article 57 de la convention collective nationale.

La partie qui n'observerait pas le délai de prévenance (ou préavis) devrait à l'autre l'indemnité compensatrice prévue par l'article 56 de la convention collective nationale. Toutefois, lorsque la rupture du contrat est imputable à l'employeur, le salarié peut, sur sa demande, ne pas effectuer le délai de prévenance (ou préavis) et est dans ce cas dégagé, comme l'employeur, du versement de toute indemnité.

Il est par ailleurs rappelé qu'en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des stipulations plus favorables.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 1221-25 du code du travail. Ainsi, le délai de prévenance ne peut prolonger la période d'essai, renouvellement inclus, au-delà de la date strictement déterminée par l'addition de la période initiale et du renouvellement.

(Arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er)

Suspension du contrat de travail

Absences justifiées

Article 48 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

1° Maladies et accidents

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladies ou d'accidents (y compris les accidents du travail) reconnue par la sécurité sociale et dont l'employeur a été avisé par une notification écrite de l'intéressé ou par une déclaration d'accident du travail ou un certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci dans les limites précisées ci-dessous. En l'absence de justifications dans un délai de 15 jours comptés à partir du début de l'absence, le contrat pourra être considéré comme rompu de fait.

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, le remplaçant devra être informé du caractère provisoire de son emploi, et, en tout état de cause, il demeurera couvert par les dispositions de la présente convention.

Le contrat sera suspendu pendant une durée maximum de :

- 6 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 5 ans ;
- 8 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 5 et 10 ans ;
- 10 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 10 et 15 ans ;
- 1 an pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à 15 ans.

En cas d'absences discontinues pour maladies ou accidents, la durée totale de ces absences s'apprécie dans le cadre d'une durée égale au double de la durée de suspension (1).

Toutefois, pour les salariés dont le contrat a été suspendu par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle (à l'exclusion des rechutes d'accidents survenus ou de maladies professionnelles contractées dans une autre entreprise), le délai de suspension du contrat de travail sera celui de la durée totale de la maladie ou de l'accident à condition que cette durée soit reconnue par la sécurité sociale.

Passés les délais fixés ci-dessus, le licenciement de l'intéressé pourra être effectué.

2° Maternité et adoption

a) Congé maternité et congé d'adoption

Les périodes indemnisées par la sécurité sociale à 90 % des salaires plafonnés au titre de la maternité et du congé légal d'adoption s'ajoutent aux durées maxima de suspension du contrat pour maladie ou accident telles que fixées ci-dessus.

b) Congé des femmes pour élever un enfant (2)

1. Les femmes ayant au moins 1 an d'ancienneté à la date de la naissance d'un enfant, occupées dans une entreprise non assujettie au régime du congé parental légal tel que prévu par les articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail, peuvent bénéficier d'un congé pour élever leur enfant dans des conditions identiques à celles précisées par l'article L. 122-28-1 (2) dans la limite d'une durée maximum de 1 an à compter de l'expiration du congé de maternité.

Si la femme ne reprend pas son travail à la date fixée à l'intérieur de ce délai de 1 an, elle sera considérée comme définitivement

démissionnaire.

Le même droit est ouvert à la femme ayant au moins 1 an d'ancienneté à la date de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de 3 ans qui lui est confié en vue de son adoption par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par une œuvre d'adoption.

2. Les femmes qui ne remplissent pas les conditions prévues (ancienneté inférieure à 1 an ou non-respect des formalités requises) bénéficient d'une priorité de réembauchage dans l'entreprise dans les conditions précisées par l'article L. 122-28 du code du travail (3).

3. Entre en compte pour le calcul de l'ancienneté de la salariée qui a retrouvé son emploi dans l'entreprise dans les conditions prévues par la loi ou la convention collective, la durée totale de son absence dans la limite d'un maximum de 2 ans à partir de l'expiration du congé de maternité ou du congé d'adoption en cas d'application des dispositions légales sur le congé parental, dans la limite d'un maximum de 1 an dans les cas faisant l'objet des paragraphes 1 et 2 ci-dessus.

3° Périodes militaires

Les absences motivées par les périodes militaires obligatoires ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Ces périodes ne peuvent entraîner une réduction du salaire effectif des intéressés qui, toutefois, est réglé déduction faite de la solde. Elles ne peuvent apporter non plus de réduction au congé annuel.

Il en est de même des périodes de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque dans la limite d'une durée n'excédant pas celle du préavis (avec un minimum de 2 mois) ainsi que des jours dits de " présélection militaire " faisant l'objet d'une justification écrite et dans la limite d'un maximum de 3 jours (4).

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de mobilisation générale.

4° Cas fortuits

Les absences dues à un cas subit et imprévisible dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur (tel que décès, accident ou maladie grave d'un parent non visé à l'article 65 sur les absences pour événements familiaux, incendie du domicile, indisposition passagère du salarié) n'entraînent pas non plus rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée et que les dispositions figurant, le cas échéant, dans le règlement intérieur soient effectivement respectées.

(1) Il en résulte que le total des absences discontinues ne devra pas dépasser :

- 6 mois sur une période de 12 mois à compter du début de la première absence si l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 5 ans ;

- 8 mois sur une période de 16 mois à compter du début de la première absence si l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 5 et 10 ans ;

- 10 mois sur une période de 20 mois à compter du début de la première absence si l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 10 et 15 ans ;

- 12 mois sur une période de 24 mois à compter du début de la première absence si l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à 15 ans.

(2) Ce texte concerne exclusivement les femmes et non les hommes susceptibles de bénéficier du congé parental légal.

(3) Textes reproduits en annexe.

(4) Dans le cas où les jours de présélection militaire sont en fait réduits à 1 ou 2, l'indemnisation est également limitée à 1 ou 2 jours.

Indemnisation de la maladie (1)

Article 48.1 (O)

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 décembre 2008

A. - Durée de l'indemnisation

1° En cas de maladie ou d'accident (2), dûment constaté par certificat médical et contre-visite éventuelle et donnant lieu à prise en charge par la sécurité sociale, les ouvriers remplissant les conditions d'ancienneté précisées ci-dessous seront indemnisés dans la limite des durées maxima d'absence suivantes, appréciées date à date :

- 1 mois pour une ancienneté de 1 à 2 ans (3) ;

- 2 mois pour une ancienneté de 2 à 6 ans.

- 2 mois et demi après 6 ans d'ancienneté ;

- 3 mois après 10 ans d'ancienneté ;

- 4 mois après 20 ans d'ancienneté.

2° L'ancienneté s'apprécie au début de l'arrêt de travail.

3° Le droit à indemnisation est compté à partir du premier jour d'absence justifié par certificat médical, étant entendu que :

- dans le cas particulier où l'arrêt de travail serait postérieur au certificat médical, c'est l'arrêt de travail qui constituerait le point de départ de l'indemnisation ;

- à l'inverse, si c'est le certificat médical qui est postérieur à l'arrêt de travail, c'est la date du certificat médical qui est prise en considération.

Toutefois, si le salarié n'a pu consulter le médecin que le lendemain de l'arrêt de travail, le décompte du salaire perdu doit partir de la date de l'arrêt de travail effectif.

4° Si plusieurs absences pour maladie (4) se produisent au cours d'une période annuelle comptée à partir du début de la première maladie ouvrant un crédit d'indemnisation (5), la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette période, les durées prévues ci-

dessus.

En cas d'épuisement du crédit d'indemnisation pendant une absence pour maladie, un nouveau crédit n'est ouvert qu'après une reprise de travail de l'intéressé. Aucun minimum de durée n'est fixé pour cette reprise dès l'instant qu'une nouvelle période annuelle est ouverte.

5° Si une seule absence pour maladie (maladie continue) dépassant les durées ci-dessus se produit au cours d'une période annuelle, une indemnisation réduite (précisée ci-après) sera maintenue pendant une durée égale à celle définie au paragraphe 1° ci-dessus.

Sont assimilées à la maladie continue, dans le cadre de la période annuelle susvisée, la rechute intervenue moins de 1 mois après la fin d'une première maladie ainsi que l'absence pour maladie interrompue par le congé légal de maternité (6).

B. - Montant de l'indemnité

1° L'indemnité se calcule de manière à maintenir à l'ouvrier malade le salaire effectif net qu'il aurait gagné s'il avait travaillé, sous déduction de la rémunération correspondant à 24 heures de travail (7).

Toutefois, cette déduction est réduite de moitié (8) :

- lorsque le salarié n'a eu, au cours des 12 mois précédant le début de la maladie, aucune absence pour maladie ou accident. Ne sont pas prises en considération les absences par suite de maladies professionnelles contractées dans l'entreprise ou d'accidents du travail survenus dans l'entreprise, tels que définis par le paragraphe C ci-dessus ;
- pour toute maladie d'une durée continue au moins égale à 60 jours ;
- en cas d'hospitalisation de l'intéressé ;
- en cas d'accident de trajet.

La déduction est entièrement supprimée en cas de rechute d'une même maladie donnant lieu à suppression du délai de carence de la sécurité sociale.

Le salaire effectif net est évalué sur la base :

- d'une part, du salaire horaire moyen au taux normal gagné au cours du mois précédant l'arrêt de travail (9) (à l'exception des primes à périodicité variable qui seraient échues pendant cette période et des libéralités aléatoires ou temporaires). Lorsqu'une augmentation de salaire conventionnelle intervient pendant la suspension du contrat pour maladie, le salaire maintenu est revalorisé en conséquence ;
- d'autre part, de la durée du travail dans l'atelier de l'intéressé pendant son absence (à l'exception des heures supplémentaires qui auraient un caractère exceptionnel).

Dans le cas où l'absence du salarié se situe pendant une période de chômage partiel, il sera tenu compte des indemnités conventionnelles de chômage partiel que l'intéressé aurait perçues s'il n'avait pas été absent.

2° L'indemnité réduite prévue au paragraphe A (5°) s'évalue, dans les mêmes conditions, de façon à maintenir à l'ouvrier malade, pendant la prolongation d'indemnisation, 75 % de son salaire effectif net.

3° De l'indemnité ainsi calculée est déduite la valeur des prestations représentatives de salaire que les intéressés toucheront du fait :

- de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement) ;
- des assurances-accidents, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par leur seul versement ;

De tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur ;

Des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés par présentation des relevés ou bordereaux de paiement des organismes en cause.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements seront faits à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, à la condition que l'intéressé ait engagé les poursuites nécessaires.

C. - Cas particulier des accidents du travail et maladies professionnelles

Les absences par suite de maladies professionnelles contractées dans l'entreprise ou d'accidents du travail survenus dans l'entreprise (à l'exclusion par conséquent des rechutes de maladies professionnelles ou d'accidents du travail survenus dans une autre entreprise et, d'une manière générale, des accidents de trajet), seront indemnisées, sur la base de 100 % du salaire net déterminé dans les conditions précisées ci-dessus, à compter de la prise en charge par la sécurité sociale mais sans application de la franchise et dans les limites suivantes :

- 2 mois pour une ancienneté de 1 à 2 ans ;
- 4 mois pour une ancienneté de 2 à 6 ans ;
- 5 mois après 6 ans d'ancienneté ;
- 6 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 8 mois après 20 ans d'ancienneté.

Ces durées s'apprécient dans le cadre d'une période annuelle comptée à partir de la première absence indemnisée pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Elles s'ajoutent en tout état de cause aux durées d'indemnisation à 100 % et éventuellement à 75 % pour maladies ou accidents ordinaires (10).

D. - Cas particulier des salariés travaillant temporairement à temps partiel à la suite d'une maladie

Lorsque, à la suite d'une maladie, la sécurité sociale autorise la reprise du travail à temps partiel et que l'employeur a donné suite à la demande du salarié de reprendre le travail dans ces conditions, les obligations de l'employeur seront les suivantes :

a) Si la sécurité sociale ne verse plus d'indemnité journalière à partir de la reprise du travail à temps partiel, l'employeur n'est tenu qu'à verser la rémunération correspondant au travail effectif. La période de travail à temps partiel n'entrera pas en compte pour l'appréciation du crédit d'indemnisation de la maladie ;

b) Si la sécurité sociale continue à verser une indemnité journalière, totale ou partielle, à partir de la reprise du travail à temps partiel, l'employeur est tenu, outre le versement de la rémunération correspondant au travail effectif, à garantir dans la limite du crédit d'indemnisation de l'intéressé, 100 % (ou 75 % si le salarié se trouve dans une tranche d'indemnisation à 75 %) de la différence entre sa rémunération à temps complet et sa rémunération à temps partiel sous déduction des indemnités représentatives de salaires dont il bénéficie. La durée de travail à temps partiel pendant laquelle cette garantie est donnée entrera en compte pour l'appréciation du crédit d'indemnisation de la maladie mais seulement en proportion inverse de l'horaire effectif de travail (pour la moitié s'il s'agit de travail à mi-temps) ;

c) Si les indemnités déductibles sont telles que leur montant couvre l'intégralité (ou 75 %) de la différence entre la rémunération à temps complet et la rémunération à temps partiel, la période considérée n'entrera pas en compte pour l'indemnisation de la maladie ;

d) En cas de nouvelle maladie intervenant pendant la période de travail à temps partiel :

- si la sécurité sociale verse l'indemnité journalière complète, correspondant au travail à plein temps, l'employeur versera également, dans la limite du crédit d'indemnisation, l'indemnité conventionnelle correspondant au salaire à plein temps ;

- si la sécurité sociale verse une indemnité journalière réduite, correspondant au travail à temps partiel, l'employeur versera également, dans la limite du crédit d'indemnisation, l'indemnité conventionnelle correspondant au salaire à temps partiel.

Dans les 2 cas, ces périodes entreront normalement en compte pour l'appréciation du crédit d'indemnisation.

E. - Constat de l'absentéisme

Le constat de l'absentéisme pour maladies pourra faire l'objet d'une communication aux membres des comités d'entreprise.

(1) Cet article ne traite pas de la maternité qui fait l'objet de l'article 48-2 ci-après. Il ne concerne pas non plus le cas des cures thermales.

(2) Incluant les accidents de trajet et les rechutes de maladies professionnelles ou d'accidents du travail contractés ou survenus dans une autre entreprise.

(3) Pour les salariés embauchés à la suite d'un licenciement collectif dans les conditions prévues par l'article 6-II-B (a, 4°) ci-dessus, l'ancienneté minimum de 1 an est réduite à 6 mois.

(4) Le mot " maladie ", employé seul par mesure de simplification, couvre également les accidents.

(5) Dans le cas où des accords régionaux ont adopté, pour les bénéficiaires de l'annexe V, des modalités particulières de décompte des absences pour maladie dans une période annuelle, ces modalités pourront être utilisées pour l'application du présent texte.

(6) Exemples (salariée ayant entre 2 et 6 ans d'ancienneté) :

Premier cas :

- première maladie : du 1er au 31 octobre : indemnisée à 100 % ;

- reprise du travail : du 1er au 30 novembre ;

- congé maternité : du 1er décembre au 15 mars : indemnisée à 90 %.

Il reste, pour une ou plusieurs maladies, accolées ou non au congé maternité, un crédit d'indemnisation maladie d'un mois à 100 %. Pas d'indemnisation à 75 %.

Deuxième cas :

- première maladie : du 1er au 31 octobre : indemnisée à 100 % ;

- congé maternité : du 1er novembre au 15 février : indemnisée à 90 % ;

- deuxième maladie : du 16 février au 1er juin : indemnisée à 100 % jusqu'au 15 mars et à 75 % jusqu'au 15 mai.

Troisième cas :

- congé maternité : du 1er octobre au 15 janvier : indemnisée à 90 % ;

- première maladie : il reste, s'il n'y a pas eu de maladie avant le 1er octobre (dans le cadre de la période annuelle), un crédit d'indemnisation maladie de 2 mois à 100 % et, en cas de maladie continue, 2 mois à 75 %, qu'elle soit, ou non, accolée au congé maternité.

(7) Ce nombre d'heures s'entend pour le cas où la durée du travail de l'atelier de l'intéressé est de 40 heures ou plus. En cas de chômage partiel, le calcul de la déduction se fait au prorata de l'horaire.

(8) L'étude d'un nouvel aménagement de cette déduction aura lieu au cours de l'année 1978.

(9) Dans les régions qui utilisent contractuellement une période de référence différente, c'est cette dernière qui pourra être retenue.

Maternité et adoption

Article 48.2 (O)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

a) Congé maternité et congé d'adoption

Les périodes indemnisées par la sécurité sociale à 95 % des salaires plafonnés au titre de la maternité et du congé légal d'adoption

s'ajoutent aux durées maxima de suspension du contrat pour maladie ou accident telles que fixées ci-dessus.

Service militaire

Article 49 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

En sus des dispositions des articles L. 122-18 et L. 122-19 du code du travail relatives à la réintégration des travailleurs libérés du service national actif, le salarié libéré qui avait au moins 1 an d'ancienneté au moment de son départ au service militaire et qui, ayant manifesté l'intention de reprendre son emploi par lettre recommandée envoyée au plus tard dans le délai de 1 mois suivant sa libération, ne pourrait, exceptionnellement, être réintégré dans le délai de 1 mois suivant sa demande, recevra une indemnité forfaitaire. Le montant de cette indemnité correspondra à 160 heures calculées sur la base de la rémunération minimum garantie du poste qu'occupait l'intéressé avant son départ et telle qu'elle résulte de l'accord de salaire applicable dans l'entreprise au moment de sa libération.

Ralentissement d'activité - Chômage partiel

Informations préalables

Article 50 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 mai 1975

Dans le cas de ralentissement de l'activité de l'entreprise et au cas où celle-ci envisagerait de recourir à des mesures d'ordre collectif autres que des licenciements, la direction devra, au préalable, et dans le cadre des dispositions légales, en informer le comité d'entreprise ou d'établissement ainsi que les délégués du personnel et les consulter sur les mesures d'application à prendre.

Sauf cas de force majeure, toute réduction de l'horaire au-dessous de 40 heures sera portée à la connaissance du personnel intéressé au moins 1 semaine, date à date, avant la réduction.

Travaux de remplacement

Article 50.1 (O)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

Lorsque, pour éviter une mise en chômage partiel (tel que défini par l'article 51 ci-dessous), des travaux de remplacement auront pu être offerts aux ouvriers, ceux-ci accepteront ces travaux et l'employeur leur garantira en contrepartie leurs salaires effectifs antérieurs, basés sur 40 heures, même si les travaux complémentaires provisoires sont d'une qualification inférieure.

Si les ouvriers n'acceptent pas ces travaux, il y a lieu de se référer à l'article 51 ci-dessous, mais l'employeur ne peut considérer pour autant le contrat comme rompu du fait du salarié.

Indemnisation du chômage partiel.

Article 51 (O)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

1° Définition du chômage partiel indemnisable

Sont seules considérées comme heures de chômage partiel indemnissables les heures de chômage collectif qui ouvrent droit à l'indemnisation légale. Toutefois, la réduction ou la suppression des allocations légales par l'application du plafond des ressources n'entraîne pas la réduction ou la suppression des allocations conventionnelles.

Les périodes de chômage qui seraient indemnisées dans le cadre de la convention interprofessionnelle du 31 décembre 1958 ne peuvent être indemnisées au titre du présent article.

2° Bénéficiaires

Les dispositions ci-dessous s'appliquent à tout le personnel travaillant en atelier visé par la présente convention, qui répond aux conditions suivantes :

- n'avoir pas refusé un travail de remplacement comportant une rémunération équivalente offert par l'entreprise ;
- avoir été rémunéré suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale du travail, apprécié dans le cadre de la réglementation légale sur le chômage partiel en vigueur.

Les conditions d'application du régime d'indemnisation du chômage partiel aux travailleurs à domicile, aux ETAM et aux cadres sont précisées dans leurs annexes respectives : annexe II (art. 5), annexe IV (art. 6), annexe V (art. 4).

Peuvent également bénéficier du présent accord, sous réserve qu'ils remplissent toutes les conditions requises et notamment qu'ils puissent prétendre aux allocations légales, les salariés travaillant habituellement à temps partiel lorsque l'horaire de l'atelier ou du service étant tombé au-dessous de la durée légale du travail, leur propre horaire est réduit de ce fait.

3° Montant de l'indemnisation

a) Taux horaire

Les heures de chômage partiel (tel que défini ci-dessus) seront indemnisées sur la base de la rémunération horaire minimum garantie nette de l'intéressé telle qu'elle résulte des accords nationaux de salaires, déduction faite du montant des allocations légales (à l'exclusion des majorations pour personnes à charge).

En aucun cas le montant de cette indemnité ne pourra être inférieur à celui de l'indemnité minimale fixée par avenant à l'accord national

interprofessionnel sur l'indemnisation du chômage partiel.

La garantie horaire ainsi fixée ne subira d'abattements d'âge que dans la mesure où ces abattements s'appliqueraient sur les salaires des intéressés dans les conditions prévues par l'article 75 de la convention collective nationale.

b) Plafond d'indemnisation

Le montant cumulé de l'indemnité prévue par le paragraphe a ci-dessus et de l'allocation légale de chômage partiel (et éventuellement des majorations pour personnes à charge) ne devra pas dépasser le salaire moyen net de l'intéressé. Ce salaire est évalué sur la base du salaire horaire moyen au taux normal gagné au cours du mois précédent le chômage partiel revalorisé en lui appliquant les augmentations conventionnelles de salaires intervenues entre-temps.

Le cas échéant, le montant de l'indemnité sera réduit en conséquence.

c) Crédit annuel d'indemnisation

Le nombre d'heures maximum indemnifiables au titre d'une année civile sera celui retenu par le contingent annuel déterminé au titre des allocations d'aide publique de chômage partiel.

Dans le cas où une demande de dépassement du crédit légal d'indemnisation serait acceptée, le crédit d'indemnisation conventionnelle du chômage partiel serait également dépassé dans la même mesure.

4° Conditions d'application (1)

a) En cas d'accords paritaires d'entreprise qui seraient conclus postérieurement à la présente convention en prévoyant la participation des salariés au financement des systèmes d'indemnisation, celle-ci devra permettre d'améliorer les conditions de l'indemnisation minimum prévues par le paragraphe 3 ci-dessus.

b) Des accords régionaux ou de branches pourront prévoir des aménagements aux modalités d'indemnisation prévues ci-dessus en faveur des entreprises qui, en raison de leur caractère façonnier ou saisonnier, rencontreraient des difficultés particulières pour l'application du présent article.

Dans le cas où ces difficultés ne pourraient être réglées par les régions ou branches en cause, elles seraient soumises par les intéressés à la commission paritaire nationale.

c) Les modifications qui interviendraient dans le régime légal d'indemnisation du chômage partiel et dans le régime légal de récupération des heures perdues constitueront un motif de dénonciation du présent article, celle-ci prenant effet à l'expiration d'un délai de 3 mois. Il en serait de même si les charges sociales et fiscales venaient à être exigées sur les indemnités de chômage partiel.

Dans ces différents cas, les parties signataires se réuniraient dans un délai de 3 mois, pour étudier les conditions d'un nouvel accord.

5° Dispositions diverses

Les conditions d'application des dispositions de la convention collective nationale en cas de chômage partiel sont précisées par les articles suivants :

- article 48.1 (Indemnisation de la maladie [montant de l'indemnité]) ;
- article 55 (1°) (Durée du préavis) ;
- article 56 (b) (Indemnité de préavis) ;
- article 58 et article 10, annexe V (Indemnité de licenciement) ;
- article 62 (a) (Calcul de l'indemnité de congé [congé normal]) ;
- article 66 (Jours fériés).

(1) Dispositions non étendues.

Déplacement et déclassement

Règles générales

Article 52 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

Tout déplacement du lieu de travail augmentant de façon importante la durée du trajet entre l'habitation et le lieu de travail et tout déclassement, tels que définis ci-après, non motivés par une faute grave et qui ne seront pas acceptés par l'intéressé, seront considérés comme une rupture du contrat du fait de l'employeur et traités comme telle.

Le refus de déplacement ou le déclassement doit être porté à la connaissance de l'employeur dans un délai maximum de 1 mois suivant la proposition.

La proposition de déplacement ou de déclassement faite par l'employeur ainsi que le refus éventuel du salarié doivent être notifiés par écrit.

Déplacement

Le cas où les moyens de transport collectif assurés par l'entreprise à son personnel sont supprimés est assimilé au déplacement au sens du présent article pour les salariés qui utilisaient effectivement ces moyens de transport de manière habituelle au moment de l'annonce de cette suppression, à la condition qu'il en résulte pour eux une augmentation importante de la durée de leur trajet et qu'une compensation ne leur soit pas offerte par l'employeur, s'il existe une possibilité matérielle de transport.

Déclassement

Il y a déclassement lorsque le nouveau poste dans lequel le salarié est muté comporte une qualification et des garanties de salaires inférieures.

Dispositions particulières au déclassement des ouvriers (1)

Article 52.1 (O)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

Les cas de déclassement définitif proposés par l'employeur et acceptés par l'ouvrier seront réglés de la manière suivante :

Déclassement pour raison économique,
conjoncturelle ou structurelle

L'ouvrier qui a au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise a la garantie de garder dans son nouveau poste une rémunération égale à son salaire horaire effectif antérieur (calculé en cas de rémunération au rendement sur la base de la moyenne des 3 derniers mois), à l'exclusion des primes et indemnités liées aux conditions spéciales du travail.

A cet effet, le salaire effectif de son nouveau poste qui bénéficiera des majorations conventionnelles de salaires sera rajusté au niveau de son salaire effectif antérieur jusqu'à ce qu'il atteigne ce niveau.

Le salarié déclassé par suite de circonstances économiques conjoncturelles ou structurelles bénéficie d'une priorité de reclassement dans un emploi identique à celui qu'il occupait avant son déclassement.

Autres cas de déclassement

Le salaire effectif antérieur (calculé en cas de rémunération au rendement sur la base de la moyenne des 3 derniers mois) sera maintenu pendant une durée de 3 mois, à l'exclusion des primes et indemnités liées aux conditions spéciales du travail.

Au moment où son salaire effectif sera réduit, l'ouvrier recevra en outre, s'il remplit alors les conditions prévues pour l'ouverture du droit aux indemnités de licenciement, une indemnité de déclassement égale à la différence entre l'indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire effectif du poste qu'il occupait et celle calculée sur la base du salaire effectif du poste dans lequel il a été muté. En cas de licenciement ultérieur de ce dernier, l'indemnité de licenciement sera calculée d'après son ancienneté totale telle qu'elle est définie ci-dessous.

Cas particulier des ouvriers âgés

Lorsqu'un ouvrier âgé de plus de 55 ans et ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a accepté, sur proposition de son employeur, un déclassement pour raison individuelle ou économique, il gardera les avantages conventionnels dont il bénéficiait antérieurement à sa mutation. Il gardera également une rémunération au moins égale à son salaire effectif antérieur (à l'exclusion des primes et indemnités liées aux conditions spéciales du travail) qui sera revalorisé en fonction des augmentations conventionnelles des salaires effectifs.

Rupture du contrat

Licenciements individuels

Article 53 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

Avant de procéder à un licenciement individuel, l'employeur s'entourera des avis et informations susceptibles de le guider dans sa décision. Après la période d'essai, la procédure à suivre sera la suivante :

Pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté et travaillant dans une entreprise occupant au moins 11 salariés, il y aura lieu d'appliquer la procédure légale (art. L. 122-14 et suivants du code du travail).

Dans les autres cas, l'employeur convoquera l'intéressé qui aura la faculté de se faire accompagner par un délégué du personnel. Il sera donc en mesure de présenter, lui-même ou avec le concours du délégué de son choix, les observations qu'il aurait à faire valoir.

Sauf en cas de faute grave, la décision de licenciement ne pourra être prise par l'employeur qu'après audition de ces observations qui devront être faites dans un délai maximum de 48 heures, compté à partir de la convocation du salarié. La lettre recommandée de licenciement ne pourra être envoyée qu'après audition de ces observations ou à l'expiration du délai de 48 heures, ce délai de 48 heures ne pouvant être prolongé pour quelque cause que ce soit et en particulier par application de l'article 48.

Licenciements collectifs

Article 54 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 mai 1979

Dès que la direction prévoit une diminution grave de l'activité de l'entreprise qui risque d'entraîner la nécessité ultérieure de licenciement de personnel, elle devra en informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et les consulter sur les mesures à prendre pour éviter cette éventualité en suivant la procédure précisée ci-après.

Toutes les atténuations qu'il serait possible d'apporter seront envisagées :

- Utilisation du personnel pour réaliser dans l'établissement tous les aménagements utiles, tant au point de vue de la modernisation et de l'équipement qu'au point de vue de l'hygiène et de la sécurité ;
- Après épuisement des possibilités d'utilisation du personnel en place, réduction des heures de travail, chômage partiel par roulement et, en dernier ressort, congédiement.

La procédure à laquelle doit recourir l'entreprise amenée à envisager un licenciement collectif pour raison économique est la suivante :

1° Informations préalables

Le comité d'entreprise doit être informé de toute réduction d'activité susceptible d'entraîner des licenciements.

2° Consultation

La réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise est consulté pour donner son avis sur un projet de licenciement collectif ne peut avoir lieu moins de 1 semaine, date à date, après la réunion d'information visée au paragraphe 1° ci-dessus.

La procédure de consultation est précisée par les articles 10, 11, 12, 15 et 16 de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi qui figurent en annexe (1).

3° Délais de prévenance

Les durées des délais de prévenance sont précisées par les articles 13 et 14 de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi qui figurent en annexe (1).

4° Ordre des licenciements

Les licenciements s'opéreront dans chaque catégorie suivant les règles générales prévues en matière de licenciement et conformément au règlement intérieur, compte tenu à la fois des charges de famille, de l'ancienneté de service dans l'établissement et des qualités professionnelles. Cet ordre n'est pas préférentiel.

5° Priorité de réembauchage

Les salariés compris dans un licenciement collectif bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an, à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir de bénéficier de cette priorité dans un délai de 2 mois à partir de leur départ de l'entreprise.

Tout salarié ayant rempli ces conditions et ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, qui n'aurait pas été réembauché au bout de cette première année, pourra, sur sa demande écrite présentée dans le mois suivant l'expiration de ce terme, confirmer son intention de retrouver un emploi dans l'établissement. Dans ce cas, le délai de 1 an ci-dessus sera prolongé d'une nouvelle année.

Les intéressés seront convoqués par lettre recommandée ; leur réponse devra parvenir à l'employeur dans un délai de 15 jours à dater de l'expédition de l'avis de réemploi.

Ces dispositions ne peuvent faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

6° Reclassement

En outre des dispositions prévues par l'article 22 de l'accord national interprofessionnel susvisé, les organisations patronales locales prendront les dispositions nécessaires pour faciliter le reclassement du personnel intéressé dans les autres entreprises (2).

(1) Voir en annexe le texte de cet accord et de l'accord du 31 mai 1969 instituant une commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie textile.

(2) Aux termes d'un accord du 30 juin 1971 :

Lorsqu'une entreprise devra procéder à un licenciement collectif comprenant des salariés âgés de plus de 60 ans, elle sera tenue de présenter une demande de convention de coopération avec le FNE afin de faire bénéficier, sous réserve de l'agrément de l'administration, les travailleurs de plus de 60 ans visés par le licenciement des allocations spéciales prévues par la loi du 18 décembre 1963.

Dans tous les cas où cela sera susceptible de faciliter le reclassement des travailleurs licenciés, les entreprises solliciteront la conclusion de conventions d'allocations temporaires dégressives avec le FNE.

Les dispositions du présent texte cesseront de s'appliquer de plein droit en cas de dispositions légales ou conventionnelles nouvelles concernant l'âge de la retraite pour les travailleurs privés d'emploi.

Durée de préavis

Article 55 (O)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

En cas de rupture du contrat de travail non motivée par une faute grave, la durée du préavis sera fixée, pour le personnel ouvrier, dans les conditions suivantes, sauf usages ou dispositions contractuelles prévoyant un préavis de plus longue durée :

1° Rupture du contrat par l'ouvrier

Ouvriers ayant moins de 2 ans d'ancienneté ininterrompue (1) : 1 semaine.

Ouvriers ayant au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue (1) : 1 mois.

Le point de départ de ces durées qui s'entendent date à date et suivant l'horaire effectif de l'établissement, atelier ou service, est le jour où le préavis a été donné.

Il est dérogé à ces durées de préavis dans les cas suivants :

Lorsqu'un ouvrier est en chômage partiel depuis plus d'une quatorzaine et prend l'initiative de la rupture de son contrat alors qu'il bénéficie encore de l'indemnisation conventionnelle du chômage partiel prévue par l'article 51 ci-dessus, la durée du préavis qu'il doit respecter pourra être réduite et même supprimée après accord avec le chef d'entreprise. A défaut d'accord, la durée du préavis sera réduite à :

- 4 jours ouvrables si la durée hebdomadaire du travail ne dépasse pas 32 heures ;
- 3 jours ouvrables si la durée hebdomadaire du travail dépasse 32 heures.
- 3 jours ouvrables, si le préavis est de 1 semaine ;

- 1 semaine, si le préavis est de 1 mois.

Lorsqu'un ouvrier en chômage partiel prend l'initiative de la rupture de son contrat alors qu'il ne bénéficie plus de l'indemnisation conventionnelle du chômage partiel prévue par l'article 51 ci-dessus, la durée du préavis qu'il doit respecter sera celle fixée au paragraphe précédent, mais l'intéressé bénéficiera d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 58 ci-dessous.

2° Rupture de contrat par l'employeur

Ouvriers ayant moins de 6 mois d'ancienneté ininterrompue (2) : 1 semaine (1).

Ouvriers ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté ininterrompue (1) : 1 mois (3).

Ouvriers ayant au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue (2) : 2 mois.

Le point de départ de ces durées, qui s'entendent date à date et suivant l'horaire effectif de l'établissement, atelier ou service, est la date de la première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement.

(1) Les périodes de suspension du contrat de travail n'entrent pas en compte pour la détermination de l'ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie à la date de la notification de la rupture du contrat.

(2) Aux termes d'un accord du 30 juin 1971 :

Lorsqu'une entreprise devra procéder à un licenciement collectif comprenant des salariés âgés de plus de 60 ans, elle sera tenue de présenter une demande de convention de coopération avec le FNE afin de faire bénéficier, sous réserve de l'agrément de l'administration, les travailleurs de plus de 60 ans visés par le licenciement des allocations spéciales prévues par la loi du 18 décembre 1963.

Dans tous les cas où cela sera susceptible de faciliter le reclassement des travailleurs licenciés, les entreprises solliciteront la conclusion de conventions d'allocations temporaires dégressives avec le FNE.

Les dispositions du présent texte cesseront de s'appliquer de plein droit en cas de dispositions légales ou conventionnelles nouvelles concernant l'âge de la retraite pour les travailleurs privés d'emploi.

(3) En cas de licenciement collectif donnant lieu au respect du délai de prévenance dans les conditions prévues par les articles 13 et 14 de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi, la durée du préavis, qui s'ajoute à celle du délai de prévenance, sera fixée pour tous les ouvriers concernés par le licenciement collectif, quelle que soit leur ancienneté, sur la base de 2 mois.

Indemnité de préavis

Article 56 (O)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

a) En règle générale, dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par l'ouvrier, la partie qui n'observera pas ce préavis devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir. *(En règle générale, dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par l'ouvrier, la partie qui n'observera pas ce préavis devra à l'autre une indemnité égale au salaire que le salarié aurait gagné pendant la durée du préavis restant à courir.)*

Cette indemnité se calculera sur le salaire horaire moyen (toutes primes incluses) réalisé pendant les 2 quinzaines précédant la rupture du contrat. *(Cette indemnité se calculera sur la base du salaire moyen [toutes primes incluses] réalisé pendant le mois précédant la rupture du contrat. En cas de licenciement, elle tiendra compte des augmentations conventionnelles de salaires intervenues pendant la durée du préavis non effectué.)*

b) Dans le cas de licenciement d'un ouvrier ayant plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue, lorsque l'option aura été prise pour le préavis de 1 mois plus l'indemnité spéciale, l'indemnité correspondant au mois de préavis sera calculée comme indiqué ci-dessus et l'indemnité spéciale sera calculée sur la même base que l'indemnité prévue par l'article 58 A ci-dessous. (Pour tout ouvrier licencié pendant une période de chômage partiel, l'indemnité de préavis due par l'employeur sera, dans la mesure où elle est calculée sur la base d'un horaire moyen inférieur à 40 heures, complétée par le versement des allocations conventionnelles de chômage partiel.)

c) Si un ouvrier licencié trouve du travail pendant son préavis, il peut immédiatement quitter son poste avec l'accord de l'employeur qui devra donner cet accord à moins que des nécessités impératives du service ne l'interdisent. En cas de départ immédiat, l'employeur est dégagé, comme le salarié, des obligations résultant du préavis non effectué mais l'intéressé ne perd pas le bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 58 ci-dessous.

Absences pour recherche d'emploi pendant le préavis

Article 57 (O)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

a) Dans le cas de licenciement

Les ouvriers ont le droit de s'absenter pour rechercher un emploi pendant la durée du préavis dans la limite de :

- 2 heures par jour de travail pour les ouvriers effectuant un préavis de 1 semaine ;

- 50 heures par mois de préavis pour les ouvriers effectuant un préavis de 1 ou 2 mois.

A la demande de l'intéressé, ces heures pourront être bloquées sur une ou plusieurs journées ou demi-journées, étant précisé que, sauf accord entre l'intéressé et l'entreprise, le nombre d'heures à prendre dans 1 mois ne peut excéder 50 heures. A défaut d'accord sur le moment auquel seront prises les heures bloquées ou non, le salarié en choisira la moitié et l'employeur l'autre moitié.

Ces heures d'absence ne doivent pas entraîner de diminution des salaires.

b) Dans le cas de départ volontaire

Le droit aux absences pour recherche d'emploi est maintenu dans les limites précisées ci-dessus, mais ce temps n'est pas rémunéré, sauf en cas d'usage contraire.

L'intéressé sera donc en mesure de présenter lui-même ou avec le concours du délégué de son choix les observations qu'il aurait à faire valoir.

Sauf en cas de faute grave, la décision de licenciement ne pourra être prise par l'employeur qu'après audition de ces observations qui devront être faites dans un délai maximum de 48 heures, compté à partir de la convention du salarié. La lettre recommandée de licenciement ne pourra être envoyée qu'après audition de ces observations ou à l'expiration du délai de 48 heures, ce délai de 48 heures ne pouvant être prolongé pour quelque cause que ce soit, et en particulier par application de l'article 48.

Indemnité de licenciement

Article 58 (O)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2016

Ouverture du droit

Sauf cas de faute grave privative de l'indemnité de préavis, l'ouvrier licencié alors qu'il compte 1 année d'ancienneté dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise.

Calcul de l'indemnité

Le montant de l'indemnité est fixé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, comme suit :

<i>Ancienneté du salarié (1)</i>	<i>Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)</i>
≥ 1 an < 2 ans	0,4
≥ 2 ans < 3 ans	0,6
≥ 3 ans < 4 ans	0,8
≥ 4 ans < 5 ans	1,0
≥ 5 ans < 6 ans	1,2
≥ 6 ans < 7 ans	1,4
≥ 7 ans < 8 ans	1,6
≥ 8 ans < 9 ans	1,8
≥ 9 ans < 10 ans	2,0
≥ 10 ans < 11 ans	2,2
≥ 11 ans < 12 ans	2,7
≥ 12 ans < 13 ans	3,0
≥ 13 ans < 14 ans	3,4
≥ 14 ans < 15 ans	3,7
≥ 15 ans < 16 ans	4,0
≥ 16 ans < 17 ans	4,4
≥ 17 ans < 18 ans	4,8
≥ 18 ans < 19 ans	5,2
≥ 19 ans < 20 ans	5,6
≥ 20 ans < 21 ans	6,0
≥ 21 ans < 22 ans	6,4
≥ 22 ans < 23 ans	6,8
≥ 23 ans < 24 ans	7,2
≥ 24 ans < 25 ans	7,6

≥ 25 ans < 26 ans	8,0
≥ 26 ans < 27 ans	8,4
≥ 27 ans < 28 ans	8,8
≥ 28 ans < 29 ans	9,1
≥ 29 ans < 30 ans	9,4
≥ 30 ans < 31 ans	9,7
≥ 31 ans < 32 ans	10,0
≥ 32 ans < 33 ans	10,3
≥ 33 ans < 34 ans	10,7
≥ 34 ans < 35 ans	11,0
≥ 35 ans < 36 ans	11,3
≥ 36 ans < 37 ans	11,7
≥ 37 ans < 38 ans	12,0
≥ 38 ans < 39 ans	12,3
≥ 39 ans < 40 ans	12,7
≥ 40 ans < 41 ans	13,0
≥ 41 ans < 42 ans	13,3
≥ 42 ans < 43 ans	13,7
≥ 43 ans < 44 ans	14,0
≥ 44 ans < 45 ans	14,3
≥ 45 ans < 46 ans	14,7
≥ 46 ans < 47 ans	15,0

L'indemnité conventionnelle est plafonnée à 15 mois, sous réserve le cas échéant pour les très fortes anciennetés de l'application des dispositions concernant l'indemnité légale de licenciement.

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective mensuelle ou horaire des trois derniers mois (antérieurs à l'expiration du préavis). Pour le calcul de cette moyenne, doivent être pris en considération tous les éléments de la rémunération, y compris le 1/12 des primes contractuelles ayant une périodicité différente de la paie et égale ou inférieure à l'année versées au cours des 12 mois précédant la date d'expiration du préavis. Doivent par contre être exclus de ce calcul les gratifications aléatoires ou temporaires et les remboursements de frais.

Lorsque les 3 mois de référence comportent une suspension du contrat de travail pour maladie, il y a lieu de retenir les derniers 3 mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement, réajustés en tenant compte des majorations de salaires intervenues entre-temps ; lorsqu'ils comportent une période de chômage partiel (ou activité partielle), la rémunération correspondant à cette période doit être rétablie comme si le salarié n'avait pas été mis en chômage partiel pendant cette période.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec l'indemnité prévue par l'article 78 de la convention collective nationale, le régime le plus favorable étant seul applicable.

(1) Le tableau du deuxième alinéa du paragraphe « calcul de l'indemnité » de l'article 58 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. Soc., 8 janvier 1987, n° 84-43345 ; Cass. Soc., 16 mars 1994, n° 88-40915).

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Congés payés (1)

Durée du congé

Article 59 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 mai 1982

a) Congé normal

La durée du congé normal est fixée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables. Le point de départ de la période de référence est fixé au 1er juin de chaque année (2).

Conformément à la loi, sont assimilées à 1 mois les périodes égales à 4 semaines ou à 24 jours de travail effectif, étant précisé que lorsque l'horaire normal de travail est réparti sur 5 jours, la journée habituellement non travaillée est considérée comme journée de travail effectif.

Définition du travail effectif

Pour le calcul de la durée du congé, sont assimilés à des périodes de travail effectif :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les congés de maternité et d'adoption (art. L. 122-26 du code du travail) ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 2 ans pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle définis conformément à l'article 48 (1°) ;
- les périodes de rappel et de maintien sous les drapeaux ainsi que les jours dits de " présélection militaire " visés par l'article 48 (3°) ;
- les absences autorisées pour permettre aux salariés candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat de participer à la campagne électorale (art. L. 122-24-1 du code du travail) ;
- les congés éducation (art. 451-2 du code du travail) et les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (art. L. 225-2 du code du travail) ;
- les congés prévus pour suivre des cours, stages ou sessions de formation (accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et ses avenants, art. L. 930-1-6 du code du travail) ;
- les absences intervenues en application des articles 4 et 8 de la présente convention ainsi que les absences pour événements familiaux visées par l'article 65 et les jours fériés visés par l'article 66 ;
- les heures ou périodes de chômage partiel (1) ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires (art. L. 212-5-1 du code du travail) ;
- à condition que l'intéressé ait travaillé au moins 1 mois dans la période de référence et qu'il ait repris son travail avant la date prévue pour son congé principal (présence à la date de fermeture de l'entreprise si les congés sont donnés par fermeture, à la date prévue pour le congé de l'intéressé si les congés sont donnés par roulement) ;
- les périodes d'absence pour maladie indemnisées (à 100 % ou à 75 %) par la convention collective nationale et ses annexes ; pour les maladies ayant une durée continue comprise entre 2 mois et les limites de la durée de suspension du contrat de travail prévues à l'article 48 de la convention collective nationale, la période d'absence non indemnisée sera prise en compte pour moitié, et ce, quelle que soit l'ancienneté de l'intéressé ;
- le temps passé au service militaire obligatoire pendant la période de référence. Dans le cas particulier d'un salarié dont la date d'incorporation ne lui aurait pas permis de remplir la condition générale aux termes de laquelle l'intéressé, qui a repris le travail dans son entreprise dans les conditions fixées par la loi, doit avoir travaillé au moins 1 mois dans la période de référence, il bénéficiera néanmoins, par dérogation, de l'indemnisation des congés dès lors qu'après avoir présenté sa demande de réintégration dans les délais légaux il aura repris son travail avant la fermeture de l'établissement.

b) Congé supplémentaire des mères de famille

Indépendamment des congés supplémentaires éventuellement dus en cas de fractionnement des congés (art. 61) et au titre de l'ancienneté (art. 63), les mères de famille âgées de moins de 22 ans au 30 avril de l'année de référence bénéficient, dans les conditions prévues par la loi :

- d'un jour ouvrable de congé supplémentaire par enfant à charge, lorsque la durée du congé normal est comprise entre 2 et 6 jours ;
- de 2 jours ouvrables par enfant à charge, lorsque la durée du congé normal excède 6 jours.

(1) L'assimilation des périodes de chômage partiel aux périodes de travail effectif s'entend, dans le décalage, en tenant compte de l'accord spécial sur le chômage partiel concernant cette branche.

(2) Voir l'accord du 18 mai 1982.

Incidence d'un jour férié

Article 60 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 mai 1970

Les jours de congé étant comptés en jours ouvrables, un jour férié légal tombant 1 jour de semaine dans la période de congé ne peut être considéré comme un jour de congé, même si ce jour férié tombe 1 jour de semaine habituellement non travaillé dans l'entreprise.

En ce qui concerne l'indemnisation, il y a lieu de faire la distinction suivante :

- lorsque le jour férié tombe un jour habituellement travaillé dans l'entreprise par les salariés concernés, il sera indemnisé en sus de l'indemnité de congé, dans les conditions prévues par l'article 66 de la convention collective ;
- lorsque le jour férié tombe un jour habituellement non travaillé dans l'entreprise par les salariés concernés, il ne sera pas indemnisé au titre des jours fériés, mais il y aura lieu de vérifier qu'en tout état de cause l'indemnité de congé est au moins égale au salaire que l'intéressé aurait gagné s'il avait travaillé pendant toute la durée du congé, y compris le jour donné en remplacement du jour férié (soit 25 jours d'absence pour 24 jours ouvrables de congé).

Date des congés et fractionnement

Article 61 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 juin 1974

A défaut de convention locale, régionale ou d'établissement, la date des congés est fixée par l'employeur après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Dans les conditions prévues par la loi, le congé normal pourra être fractionné et le fractionnement donnera lieu à l'octroi de 1 ou 2 jours de congés supplémentaires.

Les dates de départ en congé principal devront être affichées le 31 janvier de chaque année au plus tard. Pour les congés fractionnés, les dates devront être affichées au moins 3 mois à l'avance.

Calcul et versement de l'indemnité

Article 62 (O et ETAM)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

Calcul de l'indemnité de congé

a) Congé normal :

Pour le calcul de l'indemnité de congé des ouvriers et des ETAM, il conviendra de procéder de la manière suivante :

1. Assurer le maintien de la rémunération mensuelle habituelle (basée sur 174 heures) à laquelle s'ajoute, le cas échéant, la rémunération correspondant aux heures supplémentaires normalement effectuées.

La rémunération mensuelle se décompose en 160/174 au titre des congés et 14/174 au titre des journées travaillées (1).

Pour le personnel à rémunération variable (personnel payé aux pièces ou au rendement) les 160/174 s'évaluent sur la base du salaire servant habituellement de référence pour le calcul de l'indemnité de congé et les 14/174 sur la base du salaire effectivement gagné pendant les journées travaillées (1).

Si le salarié est en chômage partiel au moment des congés, les allocations conventionnelles de chômage s'ajoutent à la rémunération correspondant à l'horaire effectif, étant précisé que, même si les allocations légales de chômage partiel n'étaient pas versées pendant la période des congés, l'indemnité conventionnelle de chômage devrait assurer la garantie de la rémunération minimum nette. En cas de versement des allocations légales, celles-ci seraient naturellement déduites dans les conditions habituelles.

2. Comparer le 1/12 de la rémunération perçue pendant la période de référence aux 160/174 (1) de la rémunération mensuelle habituelle (basée sur 174 heures) auxquels est ajoutée, le cas échéant, la rémunération des heures supplémentaires normalement effectuées pendant 4 semaines. Dans le cas où le 1/12 serait supérieur, verser la différence en sus de la mensualité.

Les indemnités conventionnelles de chômage n'étant pas prises en compte dans le 1/12 de la rémunération perçue pendant la période de référence qui doit être comparée à la fraction de la rémunération mensuelle calculée comme indiquée ci-dessus, la comparaison de ces deux termes doit se faire en ramenant les rémunérations à leur montant net.

Les indemnités maladie versées pendant les périodes d'absence pour maladie ou accident assimilées à des périodes de travail effectif dans les conditions prévues par l'article 59 pour le calcul de la durée des congés entreront dans la rémunération à prendre en considération pour le calcul de la règle du 1/12.

b) Congés supplémentaires :

Pour les congés supplémentaires des mères de famille et les congés supplémentaires pour fractionnement, l'indemnité de congé de chaque jour supplémentaire se calcule proportionnellement à celle correspondant au congé normal (soit 1/24 de l'indemnité correspondant au congé normal de 24 jours) sans qu'il puisse en résulter de réduction du salaire hebdomadaire (heures supplémentaires comprises).

Versement de l'indemnité

Les modalités de paiement de l'indemnité de congé sont fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel.

A défaut d'accord, il est convenu que, pour ce qui concerne le congé principal, l'employeur devra verser, avant le départ en congé, un acompte égal à 80 % du montant de l'indemnité due pour la période considérée.

(1) Lorsque, dans 1 mois donné, la durée du congé est inférieure à 4 semaines, l'indemnité est calculée suivant les mêmes règles, en ramenant la fraction de 160/174 correspondant à 24 jours ouvrables à la durée effective du congé pris dans le mois considéré.

Lorsque les déductions d'absences se font dans l'entreprise suivant la règle du prorata (seconde option de l'article 74-1-4°), la décomposition se fera dans les mêmes conditions lors du ou des mois comportant les congés.

Congé d'ancienneté

Article 63 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 mai 1982

Les salariés ayant l'ancienneté requise dans l'entreprise (appréciée en services continus ou non) (1) et au moins 6 mois de travail effectif (appréciés à la fin de la période de référence) bénéficient à leur choix d'un congé d'ancienneté, s'ajoutant au congé normal tel que défini à l'article 59 a, ou d'une indemnité correspondante, déterminée dans les conditions suivantes :

- 1 jour, après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours, après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours, après 20 ans d'ancienneté.

Ce nombre de jours n'est pas réduit si l'intéressé n'a pas droit à la totalité du congé normal.

Appréciation de l'ancienneté

L'ancienneté s'apprécie au 31 mai, dernier jour de la période de référence ouvrant droit aux congés. Toutefois, en cas de rupture du contrat pendant la période de référence, c'est à la date de la rupture que s'apprécie l'ancienneté, sous réserve des dispositions prévues à l'article 64 concernant la prise en compte de la durée du préavis.

Appréciation du mois de travail effectif

Le minimum de 1 mois de travail effectif ouvrant droit aux congés d'ancienneté s'apprécie également à l'issue de la période de référence, étant précisé que le droit au congé n'est ouvert qu'à cette date, sauf en cas de rupture du contrat au cours de cette période.

Date du congé

En cas d'option par le salarié pour la prise effective du congé d'ancienneté, la date doit en être fixée en accord avec l'employeur.

A défaut d'accord, la date limite à laquelle le congé peut être effectivement pris est celle de la fin de la période de référence suivant celle déterminant le droit au congé (2).

Calcul de l'indemnité

Cas de versement d'une indemnité :

Le montant de l'indemnité journalière se calcule proportionnellement à celle du congé normal (1/24 de l'indemnité correspondant au congé normal de 24 jours).

Dans le cas où le congé normal est réduit (départ en cours d'année, par exemple), le congé d'ancienneté est maintenu dans sa totalité, l'indemnité correspondant à chaque jour d'ancienneté est égale au quotient de l'indemnité correspondant au congé normal par le nombre de jours de ce dernier (3).

Cas où le congé est effectivement pris :

Le congé d'ancienneté effectivement pris ne peut entraîner une réduction du salaire effectif des intéressés (heures supplémentaires comprises).

En règle générale, l'indemnité correspondant au congé d'ancienneté doit être versée au moment où le congé d'ancienneté est effectivement pris. Dans les cas exceptionnels où elle aurait été versée en même temps que celle correspondant au congé normal, alors que le congé d'ancienneté est pris à une autre date, c'est le salaire effectivement perçu à cette date qui doit être pris en considération pour le calcul de l'indemnité. S'il est intervenu, entre-temps, une augmentation des salaires ou des horaires, un complément d'indemnité doit donc être éventuellement versé.

(1) Voir, pour la définition de l'ancienneté, article 6-II (B, a, 3°).

(2) Le congé d'ancienneté ne doit naturellement pas être pris en considération pour la détermination des congés supplémentaires éventuellement dus en cas de fractionnement en application de l'article L. 223-8 du code du travail qui ne concerne que le fractionnement des congés légaux.

(3) Exemple : un salarié ayant 20 ans d'ancienneté a travaillé 8 mois dans la période de référence. Il a donc droit à 16 jours de congé normal et à 3 jours de congé d'ancienneté.

Si l'indemnité correspondant au congé normal de 16 jours est égale à C, l'indemnité correspondant aux 3 jours de congé d'ancienneté sera égale à : $C/16 \times 3$.

Congés des travailleurs âgés

Article 63.1 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 juin 1983

A partir de l'âge de 60 ans, les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 mois de travail effectif, apprécié à la fin de la période de référence, bénéficieront, en sus des congés d'ancienneté, de 2 jours de congés supplémentaires.

L'âge s'apprécie au 31 mai, dernier jour de la période de référence ouvrant droit au congé. Les autres modalités sont les mêmes que pour le congé d'ancienneté, étant précisé toutefois que, sauf rupture du contrat en cours d'année, ce congé de 2 jours doit être obligatoirement pris.

Cas particuliers

Article 64 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 juin 1974

a) Maladie

Le cas du salarié absent par suite de maladie ou d'accident reconnu par la sécurité sociale avant la période fixée pour ses congés sera réglé de la manière suivante :

1° Le salarié restera en régime de l'indemnisation maladie ou accident (régime de la sécurité sociale et régime conventionnel si les conditions prévues par celui-ci sont remplies) pendant la durée de la maladie ou de l'accident considérés.

Si la maladie ou l'incapacité pour accident prennent fin pendant la période fixée pour les congés de l'intéressé, il bénéficiera de la partie de ses congés correspondant à la durée restant à courir jusqu'à la date clôturant la période fixée pour ses congés.

2° A son retour, s'il souhaite prendre effectivement le congé dont il n'a pas bénéficié, il le prendra à une date fixée en accord avec l'employeur.

Si le salarié ne souhaite pas prendre effectivement son congé, l'indemnisation conventionnelle de la maladie qu'il a reçue sera complétée à concurrence du montant de l'indemnité de congé, mais son crédit d'indemnisation de la maladie ne sera pas amputé de la durée correspondante.

S'il n'a reçu aucune indemnisation conventionnelle de la maladie, il recevra l'intégralité de l'indemnité de congé.

b) Préavis

L'indemnité compensatrice de congé se cumule avec l'indemnité de préavis. Si le préavis est donné pendant les vacances de l'intéressé, le délai-congé ne peut commencer à courir qu'après le retour de celui-ci.

La durée du préavis, même si elle est remplacée par une indemnité compensatrice, doit être ajoutée au temps de travail effectif pour l'appréciation de la durée du congé.

c) Embauche après un licenciement collectif

Lorsqu'un salarié licencié dans un licenciement collectif a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas 1 an de présence au 1er juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la réalisation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

Absences pour événements familiaux

Article 65 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

1. Tout salarié a la possibilité de s'absenter pour événements familiaux. Il doit faire connaître à son employeur la date prévue pour son absence aussitôt que cela lui est possible. La durée des absences autorisées est la suivante :

- cinq jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- trois jours, pour chaque naissance ou adoption ;
- trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

L'absence doit avoir lieu le jour de l'événement (jour de mariage ou jour des obsèques) le ou les jours qui précèdent ou suivent immédiatement cet événement. (1)

2. Les absences pour événements familiaux, dans la limite des durées ci-dessus, ne peuvent entraîner une réduction du salaire effectif des intéressés (heures supplémentaires comprises).

(1) Le 6e alinéa de l'article 65 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4, L. 1225-35-1 et D. 3142-1-3 du code du travail, lesquelles prévoient les différentes modalités d'application du congé de naissance.

(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

Jours fériés (1)

Article 66 (O)

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 mai 1982

Indépendamment du 1er Mai, les ouvriers bénéficient, lorsqu'ils perdent une journée de travail du fait du chômage des jours fériés légaux suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre et jour de Noël

(1) tombent un jour où ils auraient normalement travaillé (2), de l'indemnisation de cette journée (3). Cette indemnisation se calcule sur la base du salaire effectivement perdu (majorations pour heures supplémentaires comprises).

L'indemnisation du jour férié sera due à condition que le salarié ait accompli normalement à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ce jour, sauf en cas d'absence préalablement et dûment autorisée.(4)

Dans le cas particulier de la maladie reconnue par la sécurité sociale, il y a lieu de faire application des règles suivantes :

- lorsque l'arrêt de travail prescrit par le certificat médical englobe la veille et le lendemain du jour férié, ce jour férié est considéré comme jour de maladie et entre en compte, le cas échéant, pour l'indemnisation de celle-ci ;
- lorsque l'arrêt de travail prescrit par le certificat médical n'englobe que l'un de ces 2 jours :
- si l'arrêt de travail englobe le jour férié, celui-ci est considéré comme jour de maladie et entre en compte, le cas échéant, pour l'indemnisation de celle-ci (5) ;
- si l'arrêt de travail n'englobe pas le jour férié, celui-ci sera indemnisé comme jour férié (si les autres conditions d'indemnisation des jours fériés sont bien remplies) (6).

Lorsque, pendant une période d'indemnisation conventionnelle du chômage partiel, un jour férié tombe un jour de chômage, l'indemnisation du jour férié sera maintenue (sous déduction de l'allocation légale et de l'allocation conventionnelle de chômage qui pourraient être éventuellement versées). Il ne peut être fait application de cette disposition lorsque le jour férié tombe dans une période de chômage partiel bloqué prise en charge par les Assedic ou un jour habituellement non travaillé dans l'entreprise.

- (1) Certains de ces jours peuvent être remplacés par des jours fériés locaux, s'il en est qui sont déjà indemnisés.*
- (2) En cas de travail par roulement 1 samedi sur 2 ou 1 samedi sur 3 , il y a lieu d'indemniser, pour le jour férié tombant 1 samedi, les salariés qui auraient normalement travaillé le samedi considéré. Cette formule suppose naturellement qu'il n'y aura pas de décalage dans l'organisation des roulements du fait du jour férié.*
- (3) Par accord du 18 mai 1982 (art. 2-2°) les heures perdues par suite du chômage d'un jour férié légal ne donneront pas lieu à récupération.*
- (4) Rectificatif à la brochure n° 3106-I page 56 (BO CC n° 2000-39).*
- (5) Exemple : le 25 décembre tombant un jeudi, une entreprise donne le vendredi 26 comme jour de pont, le samedi n'étant pas habituellement travaillé.*

Les journées des vendredi 26 et samedi 27 n'étant pas des jours de travail, c'est le mercredi 24 qui est le dernier jour de travail précédant le jour férié et le lundi 29 le premier jour de travail le suivant.

Un salarié, présent au travail le 24 décembre, est absent le lundi 29 pour raison de maladie :

Si l'arrêt de travail est prescrit à compter du 25 décembre, le jour de Noël est considéré comme le jour de maladie et entre en compte pour le calcul de l'indemnisation de celle-ci ;

Si l'arrêt de travail n'est prescrit qu'à compter des 26, 27, 28 ou 29 décembre, le jour de Noël est à indemniser comme jour férié.

- (6) Certains de ces jours peuvent être remplacés par des jours fériés locaux, s'il en est qui sont déjà indemnisés.*

Durée du travail

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

La durée conventionnelle du travail hebdomadaire est fixée à 35 heures, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Récupération des interruptions collectives de travail (1)

Article 67 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 juin 1971

Les heures perdues par suite de circonstances économiques et de jours fériés légaux et récupérées dans les conditions légales donnent lieu au paiement des majorations pour heures supplémentaires.

La récupération au taux normal continuera à être pratiquée dans les cas non visés ci-dessus (force majeure, jours fériés locaux, jours de pont ...).

- (1) Voir article 5 de l'accord du 18 mai 1982.*

Limitation des horaires maxima (1)

Article 67.1 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

Sous réserve de dispositions légales qui seraient plus avantageuses, l'horaire maximum moyen est fixé à 46 heures pour les ateliers ou services travaillant en équipe à l'exception des ateliers d'ennoblissement des textiles pour lesquels l'horaire maximum des ateliers travaillant en équipe est fixé à 47 heures.

Pour l'application de ce maximum, il y a lieu de prendre en considération la durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 26 semaines consécutives (en neutralisant, le cas échéant, la période des congés payés). L'horaire à retenir est l'horaire affiché tel qu'il est communiqué à l'inspection du travail.

Des aménagements pourront être apportés à l'application de cet horaire maximum en accord avec le comité d'entreprise.

(1) Voir accord du 18 mai 1982.

Dispositions particulières aux jeunes et aux femmes

Article 68 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

a) Dispositions particulières aux jeunes :

Il convient de rappeler les dispositions légales concernant notamment :

- la durée du travail (art. L. 212-13 et L. 212-14 du code du travail) ;
- les jours fériés (art. L. 222-2 à L. 222-4) ;

Le travail de nuit (art. L. 213-7 à L. 213-10).

b) Dispositions particulières aux femmes :

Aucune discrimination ne doit être faite à l'égard du personnel féminin en ce qui concerne l'embauchage et le licenciement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement ou de discipline, la formation ou la promotion professionnelles, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Indépendamment des dispositions légales concernant notamment :

- la durée du travail (art. L. 212-9 à L. 212-12 du code du travail) ;
- les jours fériés (art. L. 222-2 à L. 222-4) ;
- le travail de nuit (art. L. 213-1 à L. 213-6) ;

Et la protection de la maternité (art. L. 122-25 à L. 122-32), les femmes bénéficient des dispositions suivantes :

Allaitement

La mère allaitant son enfant a le droit, pendant 1 an à compter de l'accouchement, de s'absenter 1 heure par journée pendant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos normaux. Pour un travail en journée, elle est répartie en 2 périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi, qui pourront être prises par les mères aux heures fixées d'accord entre elles et les employeurs. À défaut d'accord, ces heures sont placées au milieu de chaque période.

Dans la mesure du possible et en liaison avec le CSE, les établissements occupant du personnel féminin mettent à la disposition des mères allaitant leur enfant un local où elles peuvent allaiter l'enfant pendant les périodes de repos prévues.

Le temps passé à l'allaitement, dans les limites précisées ci-dessus, est payé sur la base de la rémunération minimum garantie du poste de l'intéressée.

Condition de travail des femmes enceintes

Dès constatation de leur état par certificat médical, les femmes enceintes bénéficient jusqu'à la date de suspension de leur contrat pour maternité, d'un crédit représentant un total de 40 heures, sans perte de salaire (heures supplémentaires comprises le cas échéant). Ces heures sont prises dans les conditions et sous une forme à préciser en accord avec l'intéressée (réduction de l'horaire journalier, heures groupées en journées, demi-journées, aménagement des heures d'entrée et de sortie ou tous autres aménagements), sans que leur nombre puisse excéder 10 heures au cours de 1 mois.

Ce crédit maximum de 40 heures inclut, en tout état de cause, les heures de repos, de congé ou d'absences qui résulteraient, sous quelque forme que ce soit, de dispositions légales ayant le même objet.

À partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes rémunérées au rendement sont, sur leur demande, rémunérées au temps soit dans le même poste, soit dans un poste équivalent. Leur rémunération ne peut être inférieure à 100 % de leur rémunération moyenne de 6 mois précédents, revalorisée le cas échéant, en tenant compte des augmentations conventionnelles de salaire intervenues pendant cette période.

Les parties signataires rappellent que ces dispositions sont applicables sauf si des dispositions plus favorables sont prévues par accord d'entreprise.

Travail de nuit

Article 68.1 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

1. Dispositions générales

a) Définition du travailleur de nuit

Sont concernés par la présente disposition les travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail, à savoir le salarié qui :

- 1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
- 2° Soit accomplit 270 heures de travail de nuit sur une période de référence de douze mois consécutifs.

b) Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est réalisé conformément aux dispositions de l'article L. 3122-1 du code du travail. À cet égard, il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique liée, notamment, sans ce que ces éléments ne soient cumulatifs, au processus de fabrication qui nécessite le travail en continu pour que soient assurés l'amortissement et l'efficacité opérationnelle du parc machine ; une réduction des coûts liés à l'arrêt des machines chaque soir et à leur remise en route chaque matin ; une constance dans la qualité des produits fabriqués à l'aide de machines réglées selon les mêmes critères.

c) Durée de travail

La durée quotidienne du travail accomplie par un travailleur de nuit est fixée à 8 heures.

d) Articulation du travail de nuit habituel avec la vie sociale et familiale

Une attention particulière est apportée par les entreprises à la répartition des horaires du travailleur de nuit.

Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'employeur veille à une bonne gestion des pauses.

Par ailleurs, tout travailleur de nuit peut demander son affectation à un poste de jour, dès lors que le travail de nuit devient incompatible avec des raisons familiales impérieuses, notamment dans l'hypothèse de la garde d'enfants ou de la prise en charge d'une personne dépendante, dans les conditions fixées par l'article 2.2 du présent accord.

Des mesures sur l'amélioration des conditions de travail et de sécurité liées au poste et spécifiques au travail de nuit seront examinées avec les représentants du personnel de l'entreprise.

e) Égalité professionnelle

En aucun cas les origines, les croyances, le sexe, l'âge, l'état de santé ou le fait d'appartenir à un syndicat ne seront pris en considération en ce qui concerne l'affectation à un poste de nuit ou de jour ou le bénéfice d'une action de formation.

Plus particulièrement, les parties signataires rappellent expressément la nécessité pour la société d'assurer le respect du principe d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, conformément aux dispositions des articles L. 1142-1, L. 1142-2 et L. 1144-1 du code du travail et notamment par l'accès à la formation.

2. Travail en équipes de nuit

a) Passage dans un poste de travail de jour sur demande du salarié

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le salarié effectue sa demande par écrit. Si la demande est acceptée, l'accord de l'employeur et du salarié est matérialisé dans le cadre d'un avenant au contrat de travail.

Le travailleur de nuit ayant présenté valablement une telle demande de changement d'affectation peut faire l'objet d'un reclassement temporaire ou définitif, selon le cas, si un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi qu'il occupait précédemment en travail de nuit est disponible.

Le travailleur de nuit occupé dans une équipe de nuit de l'entreprise (alternante ou non alternante), depuis 5 ans continus au moins, sera prioritaire pour passer sur un même poste de travail qui deviendrait vacant en journée.

À défaut de poste de jour correspondant à la qualification du salarié et aussi comparable que possible à l'emploi occupé précédemment, le salarié conservera son poste de nuit. L'employeur n'a donc aucune obligation de résultat quant aux solutions de reclassement du salarié. Aucun licenciement ne pourra être justifié par l'absence de poste de jour correspondant à la qualification du salarié et aussi comparable que possible à l'emploi occupé précédemment par le salarié.

Par ailleurs, tout salarié âgé de 55 ans au moins et occupé dans une équipe de nuit de l'entreprise (alternante ou non alternante), depuis 5 ans continus au moins, pourra demander à passer dans un poste de travail de jour qui deviendrait vacant et pour lequel il serait qualifié. La demande pourra être présentée 3 mois avant que l'intéressé ait atteint l'âge de 55 ans. Il sera obligatoirement donné suite à cette demande le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai maximum de 3 mois suivant le moment où le poste de travail de jour sera devenu vacant.

b) Passage définitif dans un poste de travail de jour sur l'initiative de l'employeur

Les salariés travaillant en équipe de nuit (alternante ou non alternante) et mutés définitivement dans un poste de jour équivalent sur l'initiative de l'employeur recevront, lors de la mutation, un complément de rémunération compensant la perte de salaire égale à la différence entre l'indemnité de licenciement calculée en fonction du salaire effectif antérieur (incluant les suppléments de salaire liés au travail de nuit) et celle calculée en fonction du salaire effectif du poste de travail de jour. L'ancienneté à prendre en considération pour calculer l'indemnité est celle du temps passé dans la dernière période continue en équipe de nuit (alternante ou non alternante) précédant la mutation.

c) Repos supplémentaire

Les salariés travaillant en équipe de nuit non alternante bénéficieront, 1 fois par an, de 1 nuit de repos supplémentaire donnée collectivement à l'occasion d'un jour férié, de telle sorte que la nuit qui précède et la nuit qui suit ce jour seront l'une et l'autre chômées. Le choix du jour férié donnant lieu à ce repos supplémentaire sera fixé à l'échelon de l'entreprise ou de l'établissement. Il sera indemnisé sur la base du salaire effectivement perdu (majorations pour heures supplémentaires comprises).

Pour autant que l'alternance ne les fasse pas bénéficier de la nuit de repos supplémentaire liée à 1 jour férié dans les conditions précisées par

le paragraphe ci-dessus, les salariés travaillant la nuit en équipe alternante depuis une durée continue de 3 mois au moins bénéficieront chaque année d'un repos supplémentaire pris, en accord avec l'employeur, soit de jour, soit de nuit. La date en sera également fixée en accord avec l'employeur.

Les dispositions précédentes concernant le travail de nuit sont applicables aux agents de maîtrise qui suivent intégralement l'horaire des salariés travaillant la nuit dans les mêmes conditions. Simplement, les agents de maîtrise travaillent en équipes de nuit alternantes alors que les salariés travaillent en équipes fixes.

3. Dispositions spéciales aux femmes enceintes

La femme enceinte qui travaille de nuit, dont la situation a été médicalement constatée, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec sa grossesse, du droit d'être affectée à un poste de jour compatible avec sa grossesse, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec la grossesse de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour, peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée et au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par l'article L. 1225-9 du code du travail.

En cas d'allaitement justifié, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 2 mois.

Il est enfin précisé, que le comité social et économique ou la commission santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en répondant aux problèmes posés par la grossesse et la maternité des femmes enceintes travaillant de nuit. Afin de lui permettre d'assurer sa mission, l'entreprise et le médecin du travail doivent lui donner les informations utiles.

4. Compensation

Les salariés travaillant exclusivement la nuit (horaire comprenant minuit) dans les ateliers de production, maintenance, logistique bénéficieront d'une majoration de salaire fixée à 12 % au moins des salaires minima. Ils percevront également à titre de remboursement de frais professionnels une indemnité journalière de panier.

Les salariés non postés, appelés à travailler exceptionnellement la nuit (21 heures à 6 heures) en dehors de leurs heures normales, bénéficieront d'une majoration de salaire horaire, pour chaque heure de travail comprise dans les limites de l'horaire de nuit, fixée à 12 % au moins du salaire (salaire minimum mensuel/ durée mensuelle du travail).

Les dispositions des deux alinéas ci-dessus sont applicables sans préjudice de dispositions de même nature en vigueur dans l'entreprise et ne se cumulent pas. Elles peuvent, en tout état de cause, être adaptées par voie d'accord collectif dans les conditions légales en vigueur, sans pouvoir être inférieures aux pourcentages fixés dans les deux alinéas ci-dessus. Le cas échéant, en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, les partenaires sociaux conviennent qu'il peut être tenu compte de l'ensemble des contreparties en vigueur dans l'entreprise concernant les heures de nuit, afin d'apprécier le respect des dispositions prévues par le présent accord (primes de nuit forfaitaires, les majorations de rémunération pour travail de nuit, etc.).

Le personnel bénéficie, pour les postes de nuit (horaire comportant minuit), à titre de remboursement de frais professionnels, d'une indemnité journalière de panier, pour une durée normale du poste.

(1) Le dispositif prévu à l'article 68.1 (G) est applicable sous réserve d'être complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les mesures prévues au 5° de l'article L. 3122-15 du code du travail ou de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail dans les conditions fixées à l'article L. 3122-21 du code du travail.

(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

Hygiène et sécurité

Article 69 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, vestiaires, lavabos et armoires munies d'une serrure ou d'un cadenas, conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Des douches seront mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par l'article R. 232-26 du code du travail, c'est-à-dire dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants et dont la liste est fixée par arrêté ministériel. Le temps passé à la douche, en application de cette réglementation, sera rémunéré au tarif normal des heures de travail.

A la demande du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur s'efforcera également de prévoir une installation de douches pour le personnel effectuant des travaux salissants non visés par le texte ci-dessus.

Des moyens de nettoyage appropriés seront mis à la disposition des travailleurs.

Les cabinets d'aisances et urinoirs placés dans les locaux de travail seront isolés de manière que le personnel n'en soit pas incommodé.

Ces cabinets d'aisances et urinoirs seront bien aérés, facilement lavables. Ils devront être convenablement entretenus et utilisés.

Article 70 (G)

Il sera mis à la disposition du personnel de l'eau potable et fraîche pour la boisson.

Dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25, l'employeur sera tenu, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, de mettre un réfectoire à la disposition du personnel.

Le réfectoire sera muni d'appareils de chauffage permettant de réchauffer les aliments et d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle ; ce réfectoire pourra, le cas échéant, être aménagé à l'intérieur de la cantine.

En cas d'impossibilité d'organiser un réfectoire, l'employeur pourra, en accord avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, délivrer au personnel des tickets-restaurant.

Article 71 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour sa santé.

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront fournis en quantité suffisante au cours et sur le lieu du travail.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, et notamment les dispositions des articles R. 232-1 et suivants du code du travail.

Ils s'engagent, en outre, à veiller à la quantité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en accord avec les délégués du personnel et les comités ou commission de sécurité, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Un équipement de protection individuel sera fourni gratuitement, conformément à un plan établi, au personnel dont les fonctions le nécessitent, notamment en raison des risques de brûlures ou de détérioration des vêtements par produits acides ou caustiques.

En cas d'impossibilité d'attribution de la part de l'établissement, une contrepartie équivalente en prime d'équipement sera versée en espèces. Elle tiendra lieu d'indemnité pour toutes détériorations d'effets personnels de l'intéressé.

Le plan d'équipement sera établi par l'employeur avec la collaboration du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, des délégués. Il indiquera la durée minimum des différents objets ainsi que l'équivalence en espèces pour le cas d'attribution sous forme de prime d'équipement de protection.

Le personnel s'engage à utiliser l'équipement fourni et à en faire l'usage le plus correct et le plus économique. Les employeurs s'engagent à réparer, nettoyer et désinfecter les équipements de protection individuels utilisés.

Article 72 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

Les jeunes ouvriers et apprentis âgés de moins de 18 ans et les femmes ne peuvent être employés dans des établissements insalubres ou dangereux où le travailleur est exposé à des manipulations préjudiciables à sa santé que sous les conditions spéciales déterminées par le règlement d'administration publique pris en application de l'article L. 234-3 du code du travail.

L'employeur, avec la collaboration du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, des délégués du personnel, établira, dans le cadre de la réglementation applicable en la matière, la nomenclature des postes de travail de l'entreprise interdits aux jeunes et aux femmes, compte tenu de l'avis exprimé par le médecin du travail. Cette nomenclature sera remise au médecin du travail ainsi qu'à l'inspecteur du travail.

Les employeurs devront se conformer aux dispositions de l'article R. 234-6 du code du travail limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les enfants et les femmes.

Conformément aux dispositions de l'article R. 232-29 du code du travail :

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail lorsque l'exécution du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente. Toutefois, dans les cas où la station assise ne peut être qu'intermittente, le siège peut être installé à proximité du poste de travail si la nature du travail s'y prête.

Des sièges en nombre suffisant sont mis à la disposition collective des travailleurs à proximité des postes de travail lorsque l'exécution du travail n'est pas compatible avec la station assise.

Dans les cas prévus aux 2 alinéas précédents, l'usage des sièges doit être autorisé dans toute la mesure où il est compatible avec l'exécution du travail. Un règlement intérieur détermine les modalités d'application de la règle ainsi posée.

L'usage des sièges mis à la disposition des travailleurs ne peut leur être interdit pendant les périodes d'utilisation prévues par le règlement intérieur.

Les chefs d'établissement sont tenus de faire afficher le règlement prévu ci-dessus dans les locaux où se font le recrutement et la paie du personnel ainsi que dans les lieux où le travail est effectué, et de veiller à son exécution.

Les vestiaires, les lavabos, les w-c à l'usage féminin seront disposés indépendamment de ceux réservés aux hommes.

Dans le cas où les installations de douches sont utilisées par des hommes et par des femmes, des dispositions seront prises lorsqu'il ne sera pas créé d'installations de douches distinctes pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes par les hommes et les femmes.

Article 72.1 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

Les visites médicales auront lieu tous les 6 mois pour les salariés travaillant en équipes de nuit (alternantes ou non) qui le désirent.

Des dispositions seront prises pour qu'en cas de nécessité il puisse être fait appel à un secouriste ou à un infirmier à toute heure de la nuit.

Article 72.2 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

Les entreprises veilleront spécialement à l'application des dispositions sur l'hygiène et la sécurité de la loi du 27 décembre 1973 (titre II) et à celles de l'accord-cadre national interprofessionnel du 17 mars 1975 (titre IV) sur l'amélioration des conditions de travail, notamment en assurant le fonctionnement régulier des comités d'hygiène et de sécurité constitués conformément à la loi.

Salaires

Rémunérations minima garanties

Article 73 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2016

A. - Garanties individuelles

Les rémunérations minima les garanties sont définies sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 152,25 heures par mois. Elles constituent des salaires minimaux conventionnels au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés.

Elles sont communes aux salariés des deux sexes.

Elles sont définies par niveaux et échelons pour les non-cadres et par positions (et échelons pour la position I) pour les cadres, conformément aux dispositions de l'accord du 19 décembre 2013 relatif à la révision des classifications professionnelles dans l'industrie textile.

Les rémunérations minimales garanties s'entendent sur la base de la nouvelle classification, à l'exclusion :

- 1° Des majorations pour heures supplémentaires ;
- 2° Des majorations pour travail en équipe, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- 3° Des indemnités pour travaux dangereux ou insalubres ;
- 4° Des gratifications bénévoles et aléatoires ;
- 5° Des indemnités représentatives de frais ;
- 6° De toutes primes dont le paiement est effectué avec une périodicité supérieure au mois ;
- 7° Des primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- 8° Des suppléments de valeur personnelle.

B. - Garanties particulières liées au travail au rendement

Bénéficient en outre de garanties particulières liées au travail au rendement :

- les ouvriers dont la rémunération varie en fonction de leur activité individuelle mesurée en quantité produite (kilos, mètres, écheveaux, bobines, fuseaux, paquets, duites, points de compte, pièces, etc.), et ce même si la rémunération comporte une partie fixe égale ou supérieure à la rémunération minimum garantie ;
- les ouvriers qui, après une période de rémunération conforme au mode précédent, sont rémunérés par un salaire forfaitaire attribué en contrepartie et en fonction d'une activité exigée et contrôlée ;
- les ouvriers travaillant solidairement sur un groupe homogène de machines et dont la rémunération varie en fonction de leur activité collective dans les conditions générales définies ci-dessus.

Les garanties particulières liées au travail au rendement sont les suivantes :

1° Garanties collectives

Pour les ouvriers des catégories définies ci-dessus, les tarifs, primes ou salaires forfaitaires devront être fixés de telle sorte que la moyenne des rémunérations horaires du groupe des salariés (ne subissant pas les abattements d'âge conformément à l'article 75 ci-après) occupant le même poste au même coefficient dépasse la rémunération minimum garantie correspondant au coefficient afférent à ce poste.

Ce dépassement est fixé par les avenants à l'annexe III.

Lorsque le nombre de salariés du groupe sera inférieur à 6, la vérification de ce dépassement sera effectuée sur plusieurs postes similaires et de qualification voisine, regroupés.

2° Régularisation des rémunérations

Tout ouvrier appartenant aux catégories définies ci-dessus est assuré que son salaire horaire moyen ne comportera pas, d'un mois à l'autre, des variations importantes. Le mécanisme de régularisation assurant cette garantie fait l'objet d'une annexe au présent article.

La vérification des garanties liées au travail au rendement se fera en excluant les éléments énumérés au paragraphe A pour la vérification de la garantie individuelle.

C. - Cas des travailleurs âgés

Tout travailleur âgé de 55 ans au moins et étant rémunéré au rendement dans l'entreprise qui l'occupe depuis 5 ans continus au moins, sera, sur sa demande, rémunéré au temps soit dans le même poste, soit dans un poste équivalent. Sa rémunération ne pourra être inférieure à 95 % de la rémunération moyenne des 3 mois précédents revalorisée, le cas échéant, en tenant compte des augmentations conventionnelles de salaires intervenues pendant cette période.

Contrôle des salaires et des charges de travail

Article 74

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2016

Indépendamment des dispositions de l'accord-cadre national interprofessionnel du 17 mars 1975 concernant l'organisation du travail, le contrôle des salaires et des charges de travail est assuré par les dispositions suivantes :

a) Normes et tarifs (O)

Les normes de production, temps alloués, tarifs ou primes, servant au calcul des salaires, seront établis ou modifiés sous la responsabilité de l'employeur, mais les études préparatoires seront effectuées en liaison avec les commissions techniques spécialisées du comité d'entreprise constituées conformément à l'article L. 434-3 du code du travail. A défaut de comité d'entreprise, des commissions pourront être constituées de la même manière avec les délégués du personnel et les délégués syndicaux.

Les barèmes de primes et les tarifs aux pièces ne pourront être modifiés que lors d'un changement dans la tâche, dans la méthode de travail, dans l'équipement ou pour la correction d'erreur manifeste d'évaluation.

Pour tout travail au rendement, le salarié sera mis au courant, soit par bons de travail, soit par affiches dans les ateliers, des éléments de base (nombre de pièces, tarifs, temps alloués, etc.) lui permettant de calculer facilement son salaire.

b) Charges de travail (O)

En cas de contestation, les entreprises pourront être appelées à préciser les charges de travail qu'elles donnent dans tel ou tel poste de leurs ateliers. Une expertise pourra être décidée paritairement par les organisations syndicales signataires. Dans ce cas, les entreprises et le personnel intéressés devront se prêter à la visite et aux travaux conjoints des techniciens désignés par les syndicats signataires qui devront se conformer aux règles communes prévues pour l'examen paritaire des charges de travail.

c) Livre de moyennes (O)

Les entreprises tiendront un bordereau ou livre de moyenne des salaires des ouvriers bénéficiant des garanties collectives au rendement. Ce document sera conçu de manière à permettre la vérification rapide des garanties par postes dont bénéficie le personnel intéressé. La moyenne prévue sera dégagée au moins 1 fois par trimestre.

Le livre ou bordereau de moyennes sera considéré comme une annexe du livre de paie et devra être présenté, au même titre, à l'inspecteur du travail, pour vérification de la bonne exécution des accords lorsqu'il visitera l'établissement.

Le livre de moyenne pourra être consulté aux seules fins de vérifier le respect des accords. Cette vérification sera faite suivant une procédure établie sur le plan régional ou local. A défaut, cette vérification sera faite par les représentants du personnel de l'entreprise.

d) Bulletin de paie (G)

Les modalités de calcul des salaires, quelle que soit la forme de ceux-ci, devront être précisées aux intéressés de telle sorte qu'ils soient en mesure de vérifier le décompte de leur paie.

Le bulletin de paie sera établi conformément aux dispositions légales. Il devra comporter en outre pour chaque salarié l'indication de son niveau et de son échelon (ou de sa position et le cas échéant de son échelon pour les ingénieurs et cadres).

Païement au mois

Article 74.1 (O)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2016

Les ouvriers seront payés au mois dans les conditions suivantes :

1° Principes de détermination du paiement au mois

Le paiement au mois a pour effet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours de travail suivant les mois.

2° Rémunération mensuelle minimale

La rémunération mensuelle minimale est calculée comme indiqué à l'article 73 de la convention collective nationale.

3° Rémunération mensuelle effective

a) La rémunération mensuelle effective pour l'horaire légal hebdomadaire en vigueur de 35 heures doit être au minimum égale à la rémunération mensuelle minimale calculée comme indiqué ci-dessus.

b) Pour les ouvriers payés au rendement au sens de l'article 73. B de la convention collective nationale, il sera tenu compte en outre des garanties collectives au rendement, telles que prévues par l'article 73. B susvisé.

4° Adaptation des rémunérations mensuelles, minimales et effectives à l'horaire réel

Les rémunérations mensuelles, minimales et effectives sont adaptées à l'horaire réel.

Ces rémunérations impliquent de la part du salarié l'exécution du temps de travail correspondant à l'horaire hebdomadaire contractuel ayant servi à leur détermination. En conséquence, les heures ou fractions d'heures non effectuées seront déduites de la rémunération mensuelle, à l'exception notamment de celles dont l'indemnisation est prévue par la présente convention collective, ou d'absences autorisées de courte durée qui seraient compensées, en accord avec la direction, par un déplacement d'horaire.

Pour déterminer la rémunération due à la suite de cette déduction, les entreprises pratiqueront l'une ou l'autre des deux méthodes suivantes :

- soit déduire le 1/152,25 du forfait mensuel par heure d'absence lorsque la durée des absences est inférieure à la moitié de la durée normale du travail du mois considéré ou, dans le cas contraire, rémunérer sur la base de 1/152,25 les heures effectuées dans le mois ;
- soit appliquer au forfait mensuel le rapport entre le nombre d'heures effectuées et le nombre d'heures qui auraient dû être normalement effectuées dans le mois considéré.

5° Acompte

Un acompte sera versé aux ouvriers qui en feront la demande.

(1) L'article 74.1 (O) est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass, 11 février 1982 - pourvoi n° 80-40359 ; Cass, 14 mai 1987 - pourvoi n° 84-43854) qui écarte le calcul basé sur une moyenne mensuelle en heures ou en jours.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Rémunération des jeunes

Article 75 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 avril 1969

Les abattements d'âge des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans sont supprimés après 6 mois de présence dans l'entreprise (sauf cas particuliers où les intéressés ont une charge de travail réduite sur avis médical).

Avant 6 mois d'ancienneté, les jeunes salariés recevront la rémunération de leur catégorie, échelon ou emploi dans les mêmes conditions que les adultes, lorsque les travaux qu'ils exécuteront seront équivalents en production et en qualité.

Dans le cas où ils ne seraient pas équivalents, leur rémunération serait calculée en pourcentage du salaire de qualification (ou de la rémunération minimum garantie) des adultes de la catégorie, échelon ou emploi considéré, ces pourcentages étant les suivants :

- moins de 17 ans : 90 % ;
- de 17 à 18 ans : 95 %.

Dispositions particulières liées aux conditions de travail

Article 76 (O)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 2024

1° Indemnités et majorations diverses

S'il y a lieu, l'attribution d'indemnités pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres (indemnités d'emploi) fera l'objet d'accords régionaux ou de branches.

Les conditions du travail en équipe, et les majorations pour travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés, seront également discutées à l'échelon régional.

2° Temps de pause pour travail en équipe ou en poste continu

En cas de travail par équipes successives (ou en poste continu) de 7 heures au moins, chaque salarié aura droit, au cours de son travail, à une interruption effective de 20 minutes lui permettant de se reposer et de consommer un casse-croûte.

Ce repos, qui n'implique pas l'arrêt du matériel, ne doit pas entraîner de perte de salaire (heures supplémentaires comprises).

L'organisation de ce repos sera précisée sur le plan de l'établissement.

3° Travail en équipes de nuit

Les dispositions du 3° « Travail en équipes de nuit » de la convention collective sont abrogées (voir article 2 de l'accord du 18 juin 2024).

Mutation dans un poste de jour sans déclassement

Si l'intéressé a plus de 55 ans d'âge, son indemnité de licenciement serait calculée pour 15 ans sur la base de 2,25 mois. Il recevrait donc (pour un horaire hebdomadaire de 40 heures) une indemnité différentielle égale à : $(15 - 12) \times 2,25 \times 174 = 1\,175 \text{ F}$.

Mutation dans un poste de jour avec déclassement

Pour cause économique, conjoncturelle ou structurelle :

Si le salaire correspondant à son nouveau poste est de 10 F, il recevra la même indemnité différentielle que ci-dessus, soit 1 175 F.

En outre, s'il a au moins 6 mois d'ancienneté, son nouveau salaire de 10 F sera réajusté au niveau de 12 F jusqu'à ce que les majorations conventionnelles de salaires appliquées au salaire de 10 F atteignent le niveau de 12 F.

Autres cas de déclassement :

Le salaire de 12 F sera maintenu pendant une durée de 3 mois et l'intéressé recevra ensuite une indemnité différentielle pour déclassement

et perte de salaire correspondant au travail de nuit, calculée sur la base de l'indemnité de licenciement correspondant à 20 ans d'ancienneté, soit 3 mois : $(15 - 10) \times 3 \times 174 = 2\,610$ F.

c) Repos supplémentaire

Les ouvriers travaillant en équipe de nuit non alternante bénéficieront, 1 fois par an, de 1 nuit de repos supplémentaire donnée collectivement à l'occasion d'un jour férié, de telle sorte que la nuit qui précède et la nuit qui suit ce jour seront l'une et l'autre chômées. Le choix du jour férié donnant lieu à ce repos supplémentaire sera fixé à l'échelon local, régional ou d'entreprise. Il sera indemnisé dans les conditions prévues par l'article 66 de la convention collective nationale.

Pour autant que l'alternance ne les fasse pas bénéficier de la nuit de repos supplémentaire liée à 1 jour férié dans les conditions précisées par le paragraphe ci-dessus, les ouvriers travaillant la nuit en équipe alternante depuis une durée continue de 3 mois au moins (1) bénéficieront chaque année d'un repos supplémentaire pris, en accord avec l'employeur, soit de jour, soit de nuit. La date en sera également fixée en accord avec l'employeur.

4° Repos compensateur des heures supplémentaires

Ce repos est attribué dans les conditions précisées par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

(1) *Entre en compte dans cette durée celle pendant laquelle les intéressés auraient antérieurement travaillé la nuit en équipes fixes.*

Retraite

Indemnité de départ en retraite

Article 77 (O)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2016

1. Départ volontaire à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

-1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;

-2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

-1/4 mois si l'intéressé a au moins 5 ans d'ancienneté ;

-1/2 mois si l'intéressé a au moins 10 ans d'ancienneté ;

-1 mois si l'intéressé a au moins 15 ans d'ancienneté ;

-1 mois et demi si l'intéressé a au moins 20 ans d'ancienneté ;

-2 mois si l'intéressé a au moins 25 ans d'ancienneté ;

-2 mois et demi si l'intéressé a au moins 30 ans d'ancienneté ;

-3 mois et demi si l'intéressé a au moins 35 ans d'ancienneté ;

-4 mois si l'intéressé a au moins 40 ans d'ancienneté.

Les appointements à prendre en considération sont ceux définis par l'article 58 ci-dessus. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

2. Mise à la retraite (1)

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

-1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;

-2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement.

L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance exécuté ou non.

(1) *Le second paragraphe de l'article 77 (O) est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail.*

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Régime de retraite

Article 77.1 (O)

Les ouvriers bénéficient du régime de retraite complémentaire qui fait l'objet de l'annexe ci-jointe modifiée par l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1961 sur les retraites complémentaires (1).

(1) Voir ce texte dans les annexes aux articles de la de la convention collective.

Divers

Productivité

Article 78 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

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

- 1° Améliorer les quantités et la qualité des produits mis à la disposition des consommateurs ;
- 2° Réduire les prix de revient et par conséquent les prix de vente, accroître les salaires et les avantages individuels ou collectifs, c'est-à-dire améliorer le pouvoir d'achat des salariés ;
- 3° Améliorer les conditions de travail et assurer l'utilisation la plus efficiente du matériel, ne pas demander aux salariés des efforts excessifs qui, par leur intensité et leur répétition, créeraient une fatigue anormale risquant de nuire à la sécurité ou portant atteinte aux droits de la personne humaine et au respect de sa dignité ;
- 4° Ne pas, en principe, provoquer de licenciement de personnel.

En conséquence, lorsqu'une entreprise envisagera une amélioration du matériel ou une réorganisation des méthodes de travail, elle devra, en principe, réaliser ces modifications sans pour cela procéder à des licenciements.

Pour le cas où ceux-ci seraient néanmoins inévitables, des mesures appropriées seront prises en faveur du personnel par voie d'accords régionaux, locaux, d'établissements ou de branches de production, mesures telles que reclassement, indemnités de chômage, compléments de retraite, etc.

Les mesures qui seraient envisagées par les établissements en application de ces accords locaux, régionaux ou de branches donneront lieu à consultation préalable du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

Lorsque l'entreprise sera dans l'impossibilité d'assurer elle-même le reclassement des travailleurs licenciés, l'organisation patronale correspondante interviendra sur le plan paritaire en vue de faciliter ce reclassement.

Si tous les efforts faits en faveur du reclassement des travailleurs n'ont pu aboutir pour certains d'entre eux, il sera attribué aux travailleurs licenciés et non reclassés (sauf à ceux qui ont été engagés récemment pour une durée limitée de moins de 1 an précisée à l'embauche) une indemnité spéciale dont le montant sera égal à 3 mois de la rémunération minimale garantie, cette indemnité ne pouvant se cumuler avec les mesures répondant au même but prévues en vertu des paragraphes ci-dessus ou qui seraient déjà en vigueur.

Apprentissage

Article 79 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 février 1964

La formation d'ouvriers et d'employés qualifiés doit :

- d'une part, comporter un enseignement d'ensemble méthodique et complet alliant une éducation générale à la fois physique, intellectuelle et morale à l'acquisition d'une technique professionnelle théorique et pratique.
- d'autre part, être normalement sanctionnée par un certificat d'aptitude professionnelle.

Article 80 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 février 1964

Les postes de travail ne nécessitant pas une formation aussi poussée que celle définie à l'article précédent donneront lieu à une initiation professionnelle qui devra allier une formation générale à la fois physique, intellectuelle et morale à l'acquisition d'une technique professionnelle théorique et pratique.

Cette initiation professionnelle pourra être sanctionnée par un certificat dit " attestation de spécialité ".

Afin de faciliter l'orientation et de permettre une meilleure utilisation des possibilités de l'apprenti au sein de l'industrie, on s'efforcera, au cours de l'initiation professionnelle, de rendre la formation technique polyvalente dans la branche professionnelle.

Article 81 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 février 1964

Les conditions de l'apprentissage seront déterminées, pour chacune des catégories professionnelles, par des commissions paritaires composées de chefs d'entreprise et de salariés compétents et qualifiés en matière d'apprentissage et de formation professionnelle, désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention. Elles pourront s'adjoindre des personnalités compétentes.

Elles seront constituées selon les cas sur le plan national, régional, local ou de branche.

Article 82 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 février 1964

Au cours de l'apprentissage, le souci de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le souci de la production. Les apprentis pourront cependant effectuer des travaux utilisables sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse.

Les conditions dans lesquelles les apprentis peuvent participer à la production seront déterminées par les commissions paritaires prévues à l'article précédent et feront l'objet d'accords locaux, régionaux ou de branche.

Article 83 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 février 1964

Les employeurs s'engagent à ce que la formation technique, théorique et pratique donnée à l'apprenti soit établie sur la base d'une préparation rationnelle à un diplôme professionnel suivant une progression méthodique et complète, conformément aux règlements prévus à ce sujet par les organismes légalement habilités.

Les employeurs s'engagent à faire donner cette formation par des personnes qualifiées tant sur le plan technique que sur le plan pédagogique.

La formation générale donnée aux apprentis comprend en principe, pour les jeunes filles, un enseignement ménager et pour tous les apprentis des séances de culture physique.

Article 84 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

On désigne exclusivement par " apprenti " celui ou celle qui est lié par un contrat d'apprentissage à un chef d'entreprise.

Le contrat d'apprentissage sera établi conformément aux dispositions des articles L. 117-1, L. 117-2 et R. 111-4 du code du travail.

Des contrats types seront établis sur le plan local, régional ou de branche. Ces contrats types prévoient obligatoirement une indemnisation variable suivant l'âge ou la période plus ou moins avancée de l'apprentissage.

Ils prévoient également la durée maximum de l'apprentissage, la liste des postes justifiant un apprentissage et les cours de formation générale à suivre.

Les apprentis parvenus à l'issue de leur contrat et ayant satisfait aux examens bénéficieront d'une priorité pour les postes de leur catégorie vacants ou à créer dans l'entreprise. Si aucun poste n'était disponible, l'employeur et le syndicat patronal local s'emploieront à leur trouver un travail adéquat dans la spécialité considérée.

Le temps passé aux examens professionnels sera indemnisé comme temps de travail effectif suivant le barème du contrat d'apprentissage applicable.

Article 85 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 février 1964

Dans toutes les entreprises formant des apprentis, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, désignera une commission spécialisée composée de membres compétents et qualifiés de l'entreprise qui sera chargée de veiller à l'application des dispositions de la présente convention et des dispositions légales en vigueur ainsi qu'à l'exécution du contrat d'apprentissage. Cette commission aura également la possibilité de faire des suggestions.

Les commissions paritaires prévues à l'article 81 ci-dessus seront chargées de veiller à l'application des dispositions conventionnelles et légales sur le plan de l'industrie textile régionale ou locale.

Des accords locaux et régionaux pourront en outre prévoir que ces commissions paritaires seront habilitées à créer et à gérer des organismes collectifs, tels qu'ateliers-écoles, centres..., nécessaires à la réalisation de l'apprentissage.

Des modifications à la présente convention pourront être apportées au moment de la mise en place définitive d'une réforme de l'enseignement.

Formation continue

Critères d'agrément des stages

Article 85.1 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

Pour l'établissement de la liste des cours, stages et sessions de formation prévus par l'article 33 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie textile et les commissions régionales ou locales devront tenir compte des éléments d'appréciation contenus dans la note sur les critères d'agrément des stages figurant en annexe à la présente convention (1).

Les commissions régionales et locales présentent à l'agrément de la commission nationale des listes de stages, cours et sessions qu'elles ont préalablement établies.

(1) Voir ce texte dans les annexes aux articles de la de la convention collective.

Commission nationale paritaire permanente de négociation de conciliation et d'interprétation

Article 86 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 8 janvier 2019

1. Composition et règles applicables

Quand elle se réunit en tant que commission de négociation, la commission est composée d'un nombre de trois représentants au plus pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche (un représentant permanent de chacune des organisations syndicales représentatives pourra s'ajouter du nombre précité de trois). Le collège des employeurs représentant l'UIT est fixé à un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés. Les règles de négociation des accords sont les règles légales. (1)

Quand elle se réunit en tant que commission paritaire de conciliation et/ ou d'interprétation, la commission est composée d'un nombre de deux représentants au plus pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Le collège des employeurs représentant l'UIT est fixé à un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés. (2)

Les décisions d'interprétation ou de conciliation sont prises selon les règles suivantes. Le collège employeur représente 50 % des voix. Le collège salarié représente 50 % des voix. Compte tenu de ces éléments, les décisions de la commission sont prises à une majorité représentant au moins 75 % des voix totales.

2. Modalités pratiques

La convocation précisant l'ordre du jour des réunions, accompagné des documents de travail, sera transmise par tout moyen (courrier, mail ...) en principe 21 jours avant la date de la réunion (et au plus tard 15 jours au moins avant la date de la réunion), à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Au cas où des salariés auraient à assister à une réunion de la commission, ils seront tenus d'informer leur employeur et l'UIT de leur participation au plus tard sept jours avant la réunion.

Les absences seront régies comme suit :

- paiement du temps de travail non effectué comme temps de travail effectif (maintien du salaire que les salariés auraient perçu s'ils avaient normalement travaillé dans l'entreprise), ou récupération des heures si le participant à la réunion était en repos ce jour ;
- frais de transport remboursés sur justificatif sur la base du tarif SNCF 2e classe ou du tarif le moins élevé, paiement des transferts domicile/ gare (indemnités kilométriques en fonction du barème fiscal) et gare/ siège de l'UIT (métro ou bus) ;
- frais de repas remboursés sur justificatif (dans la limite de 25 € par repas).

Les moyens ci-dessus énoncés ne couvrent pas totalement les frais de fonctionnement de toutes les instances de négociation, de conciliation et d'interprétation. Aussi, l'UIT accepte d'améliorer ces moyens en versant à partir de l'année 2019 une somme forfaitaire annuelle à chaque organisation syndicale nationale de salariés représentative dans la branche. Le montant de cette allocation annuelle complémentaire sera de 2 000 € versée en deux fois (1 000 € pour le premier semestre, 1 000 € pour le second trimestre).

Chaque versement s'effectue sur présentation, par l'organisation syndicale représentative bénéficiaire d'éléments justificatifs des frais de fonctionnement liés au dialogue social de branche.

3. Secrétariat de la commission

Il est assuré par l'UIT.

Afin de répondre aux obligations légales et réglementaires en vigueur relatives à la transmission des conventions et accords d'entreprises, il est précisé que l'adresse postale de la commission est la suivante : CPPNI de la branche « Industrie textile » – 37-39, rue de Neuilly, BP 121, 92110 Clichy et l'adresse mail est : uit@textile.fr.

La procédure de transmission sera conforme aux dispositions légales et réglementaires (notamment suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et signataires des conventions et accords d'entreprises). La commission accuse réception des conventions et accords. Ces derniers sont transmis par le secrétariat à chaque organisation syndicale.

Une base de données sera créée qui regroupera par thème les accords reçus, la base de données sera accessible aux organisations syndicales représentatives, selon des modalités à préciser.

Chaque année une réunion sera consacrée à l'étude des accords enregistrés, la base de données sera un des outils permettant d'établir les thèmes de négociation d'accord de branche.

4. Mission

La commission se réunira au moins 4 fois par an, sans préjudice de la réunion portant sur la négociation annuelle sur les salaires minima conventionnels. En tenant compte de cette dernière réunion, il y aura donc au moins, à compter de l'année 2019, cinq réunions paritaires nationales par année civile.

La commission déterminera chaque année son calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail. Le calendrier précis des dates de l'agenda social sera précisé en fin d'année N – 1. Les demandes d'une ou des organisations syndicales représentatives relatives aux thèmes de négociation seront examinées à cette occasion.

En plus des missions d'intérêt général fixées par l'article L. 2232-9 du code du travail – comportant notamment l'établissement d'un rapport annuel d'activité dont le contenu a été enrichi par la loi Avenir professionnel, et l'exercice des missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail –, la commission aura une mission d'interprétation et de conciliation, dans les conditions précisées ci-après :

Toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention et de ses annexes, ainsi que tous les différends nés de leur application, pourront être soumis par la partie la plus diligente à la commission nationale paritaire.

Cette commission sera valablement saisie, par lettre recommandée et sur la base d'un dossier argumenté, du côté salarial, par le canal de l'une ou l'autre des organisations syndicales représentatives de branche, du côté patronal par l'UIT. La commission sera convoquée à

l'initiative de l'organisation patronale régulièrement saisie, dans les conditions telles qu'elle puisse se prononcer dans un délai maximum de 21 jours. (3)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1)

Adhésions

Article 87 (G)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1979

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.