

Convention collective

TEXTILES ARTIFICIELS ET SYNTHÉTIQUES ET PRODUITS ASSIMILÉS



N° de brochure : 3340

N° IDCC : 1942

Date de dernière mise à jour : 2018-12-31

Sommaire

JORF 14 mai 1998.	1
Titre Ier : Cadre juridique de la convention	1
Objet et champ d'application	1
Durée de la convention - Procédure de révision et de dénonciation	1
Titre II : Liberté d'opinion et liberté syndicale	2
Liberté d'opinion	2
Liberté syndicale	2
Titre III : Représentants du personnel	3
Délégué du personnel	3
Comité d'entreprise	3
Elections	3
Titre IV : Sécurité, hygiène-Conditions de travail	4
Principes généraux	4
Rôle du CHSCT	4
Formation des représentants du personnel au CHSCT	4
Dispositions spéciales aux femmes enceintes	4
Titre V : Contrat de travail	5
Recrutement et promotion	5
Période d'essai	5
Définition de l'ancienneté	5
Absences justifiées	5
Absences indemnisées	6
Service national	6
Ralentissement d'activité	6
Cessation du contrat de travail	6
Licenciements collectifs	6
Durée du préavis	7
Indemnité de préavis	7
Absences pour recherche d'emploi pendant le préavis	7
Départ ou mise à la retraite	7
Durée du travail	7
Congés payés	7
Date du départ en congé	8
Préavis et congés payés	8
Absences pour événements familiaux	8
Changement de résidence en cas de mutation	9
Titre VI : Gratifications d'ancienneté	9
Gratifications	9
Titre VII : Apprentissage et formation	9
Champ d'application de l'accord relatif aux priorités et aux objectifs de l'apprentissage et de la formation professionnelle	9
Conditions générales et modalités particulières de l'apprentissage	9
Communication annuelle	9
Titre VIII : Principes généraux de rémunération	9
Egalité professionnelle	9
Principes généraux de rémunération	9
Titre IX : Inventions	10
Brevet d'invention et droits du salarié	10
Titre X : Accords textiles applicables à la branche	10
Les différents accords applicables	10
Titre XI : Dispositions diverses	10
Commission nationale paritaire permanente de négociation, de conciliation et d'interprétation	10
Décisions de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation	11
Formalités	11
Textes Attachés	11
Annexe I ATAM Fascicule I Convention collective nationale du 6 juin 1996	11
Rémunération	11
Annexe I ATAM Fascicule II Convention collective nationale du 6 juin 1996	13
Classification	13
Principes	13
Personnel concerné	13
Définitions	13
Responsabilité	14
Connaissances requises	15
Mise en application	15
Particularités	16
Entretien professionnel	16
Filière Critères de responsabilité	16
Annexe II Cadres Convention collective nationale du 6 juin 1996	17
Avenant du 19 décembre 2003 relatif aux contreparties liées à la mise à la retraite	18
Préambule	18
Mise à la retraite	18
Gratification de fin de services (1)	18
Avenant du 16 janvier 2006 relatif à la mise à jour de diverses dispositions	19
Dispositions figurant sous le titre X, article 39 des textes généraux communs	19
Dispositions figurant dans l'annexe I ' ATAM ', fascicule I Article III de ladite annexe	19
Accord du 16 janvier 2006 relatif à la mise en oeuvre de l'entretien professionnel prévu à l'article 8 de l'annexe I (ATAM), fascicule II, et à l'article IV de l'annexe II (Cadres)	19
Avenant du 3 juillet 2007 relatif aux femmes enceintes travaillant la nuit (art. 12)	19
Avenant du 10 décembre 2008 portant modification de l'article 14 relatif à la période d'essai	20
Préambule	20

Avenant du 22 juin 2011 relatif à l'indemnisation des absences	20
Accord du 18 janvier 2018 portant création de la commission nationale paritaire permanente de négociation, de conciliation et d'interprétation	21
I. - Dispositions générales relatives à la création de la commission	21
II. - Notification. - Dépôt. - Extension	22
Textes Salaires	22
Avenant du 19 décembre 2002 relatif aux salaires (textiles artificiels et synthétiques)	22
Salaires au 1er janvier 2003 et au 1er juillet 2003	22
Accord du 21 septembre 2006 relatif aux salaires	23
Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires et aux primes, à compter du 1er juillet 2007	24
Accord du 9 juillet 2008 relatif aux salaires et aux primes	25
Accord du 8 juillet 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009	25
Accord du 26 janvier 2010 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2010	26
Accord du 16 février 2011 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2011	27
Accord du 8 février 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties et aux primes pour l'année 2012	28
Accord du 1er mars 2016 relatif aux salaires mensuels minima garantis au 1er mars 2016	29
Accord du 21 février 2017 relatif aux salaires mensuels minima garantis au 1er mars 2017	31
Accord du 5 avril 2018 relatif aux salaires minima garantis pour 2018	31
Accord national du 16 octobre 1998 relatif à la durée du travail Etendu par arrêté du 20 janvier 1999 JORF 22 janvier 1999	31
<i>Préambule</i>	31
<i>Examen des possibilités de réduction du temps de travail</i>	32
<i>Options envisageables</i>	32
<i>Heures supplémentaires</i>	32
<i>Personnel d'encadrement</i>	33
<i>Application de l'accord</i>	33
Accord du 13 septembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle Etendu par arrêté du 3 décembre 2004 JORF 16 décembre 2004	33
<i>Préambule</i>	33
<i>Champ d'application</i>	34
<i>Objectifs et priorités</i>	34
<i>Développement de l'apprentissage</i>	34
<i>Contrat de professionnalisation</i>	34
<i>Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salariés dans les entreprises</i>	35
<i>Formation initiale et actions en matière d'information et d'orientation des jeunes</i>	36
<i>Information et orientation tout au long de la vie professionnelle</i>	36
<i>Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation - Modalités de validation et de certification</i>	36
<i>Période de professionnalisation</i>	37
<i>Actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise</i>	37
<i>Droit individuel à la formation (DIF)</i>	37
<i>Congé individuel de formation</i>	38
<i>Observatoire prospectif des métiers et des qualifications</i>	38
<i>Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités : d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation</i>	38
<i>Formation et égalité professionnelle</i>	38
<i>Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation textile</i>	39
<i>Commissions régionales paritaires de la formation</i>	39
<i>Dispositions financières</i>	39
<i>Conditions d'application de l'accord</i>	40
<i>Durée de l'accord et extension</i>	40
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat français des textiles artificiels et synthétiques (SFTAS).
Organisations de salariés	Fédération générale des cuirs, textiles et habillement Force ouvrière ; Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFDT ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC ; Syndicat national des textiles artificiels, synthétiques et produits assimilés, des cadres, agents de maîtrise, techniciens et employés (SNTAS) CFE-CGC.

Titre Ier : Cadre juridique de la convention

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 modifiée par l'accord du 27 février 1964 et remise à jour par l'accord du 29 mai 1979 est applicable à la branche de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés sous les réserves stipulées dans l'annexe I relative au champ d'application de cette convention.

En conséquence, la présente convention constitue l'adaptation de la convention collective nationale de l'industrie textile à la situation particulière des entreprises de la branche des TAS et PA, dont la caractéristique principale est de recourir à des procédés techniques nécessitant de travailler en continu (atelier fonctionnant durant tous les jours de la semaine, y compris le dimanche et les jours fériés, de jour et de nuit).

La présente convention conclue entre :

Le syndicat français des textiles artificiels et synthétiques,

D'une part, et

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national,

D'autre part,

règle les rapports entre :

- d'une part, les entreprises dont les activités relèvent principalement de l'industrie de fabrication de fils et fibres artificiels et synthétiques, de non-tissé obtenus par voie fondue et de produits celluloseux : n°s 247 Z, 252 A (pour partie), 252 G (pour partie), 175 E (pour partie) de la nomenclature d'activités française résultant du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 (1) ;

- d'autre part, l'ensemble des salariés de ces entreprises.

Au cours de l'élaboration de la présente convention, les parties contractantes ont été guidées par le souci de régler leurs rapports réciproques et d'établir entre les conditions de rémunération et autres dispositions concernant l'ensemble des salariés, quels que soient leur sexe, leur nationalité, leur religion et leur catégorie professionnelle, des rapports équitables et harmonieux.

Les clauses de la présente convention remplacent les clauses des contrats individuels ou accords collectifs existants (2).

Les avantages acquis à titre individuel sont maintenus.

La présente convention est également applicable :

- au personnel des sièges sociaux, dépôts et agences des établissements appartenant aux professions visées ainsi qu'au personnel du syndicat professionnel ;

- aux assistantes sociales et aux conseillères du travail de ces établissements, sous réserve de dispositions spéciales plus favorables à cette catégorie de personnel ;

- aux salariés des comités d'entreprise lorsqu'un accord le prévoit.

Les conditions dans lesquelles la présente convention s'applique aux VRP travaillant principalement pour l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés feront l'objet d'un examen ultérieur (3).

Lorsque, au sein des sociétés affiliées au syndicat français des textiles artificiels et synthétiques, il existe des usines ou ateliers de transformation indépendants de l'usine principale de production et dont les fabrications ressortissent normalement par leur nature aux professions de l'industrie textile en général, ces usines ou ateliers de transformation suivent la réglementation édictée dans ces professions et non celle particulière à l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés. La présente convention ne leur sera pas applicable ; toutefois, si le personnel desdites usines ou ateliers de transformation a bénéficié antérieurement des dispositions contractuelles propres à l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés, la présente convention leur sera appliquée.

La présente convention comprend deux parties :

1. Des textes généraux communs.

2. Les annexes suivantes :

Annexe I. - Dispositions applicables aux ATAM :

- fascicule I : rémunération ;

- fascicule II : classification.

Annexe II. - Dispositions applicables aux cadres.

Annexe III. - Salaires.

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 135-2 du code du travail (arrêté du 29 avril 1998, art. 1er).

Durée de la convention - Procédure de révision et de dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

a) Durée de la convention :

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle prendra effet à la date du 16 mai 1996.

b) Révision :

Elle pourra faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires. La partie qui demandera la révision de la convention devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers commencent sans retard.

c) Dénonciation :

La dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de toutes les autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant de trois mois.

La déclaration de dénonciation doit en outre être déposée, contre récépissé, à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de dépôt.

Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la date d'expiration de ce préavis.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet relatif à la convention collective.

La convention dénoncée dans les conditions ci-dessus restera en vigueur durant une période maximale d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Titre II : Liberté d'opinion et liberté syndicale

Liberté d'opinion

Article 3

En vigueur étendu

a) Les parties signataires reconnaissent pour chacune d'elles, et pour l'ensemble des salariés, la liberté d'opinion. Elles reconnaissent également la liberté d'adhésion de ceux-ci à un syndicat professionnel, défini comme ayant exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par son statut. Elles reconnaissent la liberté d'action des syndicats professionnels.

b) L'entreprise étant un lieu de travail, la plus grande neutralité sera observée au regard des origines, opinions, croyances, appartenance à une organisation politique, philosophique, religieuse ou syndicale, et l'exercice d'une activité syndicale. En particulier, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération les éléments indiqués ci-dessus pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la rémunération, les avantages sociaux, la formation professionnelle, la promotion et l'avancement, les mesures de discipline ou de licenciement (1).

c) Les parties signataires, afin de faciliter l'accès des salariés à des fonctions publiques électives et l'exercice de celles-ci, conviennent :

- que les salariés ayant fait acte de candidature à des fonctions publiques électives obtiendront sur leur demande des autorisations d'absence non payée d'une durée maximale égale à celle de la campagne électorale pour participer à cette campagne ;

- que cette absence n'entraînera pas d'incidence sur le calcul des droits à congés payés et de l'ancienneté ;

- que la demande devra être présentée au moins quinze jours avant l'ouverture de la campagne électorale (2) ;

- que les modalités de ces absences et celles résultant de l'exercice desdites fonctions publiques électives seront fixées au sein de chaque entreprise de manière à permettre l'exercice desdites fonctions dans le cadre d'une activité normale de l'entreprise.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'alinéa 1 de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 29 avril 1998, art. 1er).

(2) Point exclu de l'extension (arrêté du 29 avril 1998, art. 1er).

Liberté syndicale

Article 4

En vigueur étendu

a) L'exercice du droit syndical est complété par les dispositions ci-après et par des accords d'entreprises ou d'établissements.

b) Pour permettre un exercice réel de ce droit, les parties signataires conviennent que les autorisations d'absence seront accordées aux salariés devant assister aux réunions ou commissions prévues ci-après. Les modalités de ces absences seront fixées au sein de chaque entreprise. Elles tiendront compte, d'une part, des spécificités de l'emploi de personnel à feu continu et, d'autre part, des particularités propres à chaque entreprise, de manière à permettre l'exercice des fonctions syndicales dans le cadre d'une activité normale de l'entreprise. Elles sont en outre précisées ci-après en fonction de la nature des réunions ou commissions visées.

1. Réunions statutaires des organisations syndicales : les autorisations d'absence seront accordées, après préavis d'au moins une semaine, aux salariés devant assister à ces réunions, sur présentation d'un document écrit émanant des organisations syndicales considérées.

Lesdites absences ne seront pas payées. Elles n'auront aucune incidence sur les autres éléments de la rémunération et ne viendront pas en déduction des droits à congés annuels.

2. Réunions ou commissions paritaires intertextiles : au cas où des salariés auraient à assister à une de ces réunions ou commissions, le temps de travail non effectué sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces réunions ou commissions.

3. Réunions ou commissions paritaires de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés : au cas où des salariés auraient à assister à une de ces réunions ou commissions, ils seront tenus d'informer préalablement leur employeur et le SFTAS de leur participation à ces réunions ou commissions.

Cette condition étant remplie, les absences qui concerneront au plus cinq salariés par organisation syndicale pour chaque réunion ou commission seront régies comme suit :

- paiement du temps de travail non effectué comme temps de travail effectif ;

- participation aux frais de déplacement et de séjour fixée d'un commun accord.

c) Conformément aux prescriptions du code du travail, des panneaux d'affichage seront mis à la disposition de chaque organisation représentative.

Ces panneaux seront placés bien en évidence suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise. Ils seront réservés aux communications syndicales. Le contenu de ces communications et la faculté de les retirer sont librement déterminés par l'organisation syndicale concernée sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

L'affichage sera effectué avec communication simultanée à la direction.

Aucun document ne devra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

d) Afin de permettre la participation du personnel aux réunions d'information syndicale, chaque salarié disposera d'un crédit de trois heures par an. Selon des modalités (celles-ci ayant notamment pour objet de préciser les conditions de mise à disposition d'un local) déterminées par accord au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, les heures utilisées pour participer à ces réunions seront payées comme temps de travail.

e) 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 trois mois et maximum de six 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.

Dans les établissements de moins de trois cents salariés, une seule personne à la fois pourra bénéficier de cette mesure. Dans les établissements employant entre trois cents et cinq cents salariés deux personnes pourront bénéficier de cette mesure. Dans les établissements de plus de cinq cents salariés, cette facilité ne pourra être accordée à plus d'un salarié à la fois par organisation syndicale.

La demande de reprise du travail devra être formulée par écrit au plus tard dans le mois suivant l'expiration du mandat. Le salarié bénéficiera d'une priorité d'affectation dans son emploi ou un emploi équivalent.

Lors de la reprise du contrat de travail le salarié aura un entretien avec la direction de l'entreprise pour examiner les questions qui peuvent se poser relativement à son réembauchage. Il bénéficiera, en outre, en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle (notamment formation professionnelle) en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Lorsque l'absence pour exercice d'une fonction syndicale telle que définie ci-dessus se prolongera au-delà de six ans il y aura rupture du contrat de travail.

Dans cette hypothèse, l'intéressé recevra une indemnité égale à trois mois de salaire correspondant à sa qualification professionnelle calculée sur la base des salaires mensuels minima garantis.

f) Chaque direction d'établissement met à la disposition des sections syndicales un local. Elle veille à ce que ce local soit convenablement équipé : bureau, chaises, armoires et relié au réseau téléphonique (1).

Les modalités pratiques d'aménagement, d'attribution et d'utilisation du local seront définies dans chaque établissement.

g) Dans des conditions qui ne troublent pas la production et qui peuvent être précisées par accord d'entreprise la collecte des cotisations syndicales pourra s'effectuer pendant le temps et sur les lieux de travail. De même, les publications et tracts de nature syndicale pourront être librement diffusés aux salariés de

l'entreprise.

h) Les informations générales portées à la connaissance du personnel par la direction seront communiquées aux organisations syndicales.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article L. 412-9 du code du travail (arrêté du 29 avril 1998, art. 1er).

Titre III : Représentants du personnel

Délégué du personnel

Article 5

En vigueur étendu

a) Le statut des délégués du personnel est fixé par la législation en vigueur et les clauses de la présente convention.

b) Dans chaque établissement occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués du personnel. Dans les établissements occupant de six à dix salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant si deux salariés au moins en font la demande. Dans les établissements occupant moins de six salariés, les salariés auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un syndicat de leur choix pour présenter leurs réclamations à la direction.

c) La mission des délégués et leurs conditions d'exercice sont fixées par le code du travail, complété le cas échéant, par les dispositions propres à chaque société.

d) Les délégués suppléants bénéficient d'un crédit mensuel de deux heures nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

e) Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois aux dates et heures fixées par la direction selon un calendrier convenu et affichées dans l'atelier ou le service, six jours ouvrables avant la réunion.

En dehors de ces réunions périodiques, les délégués sont reçus sur leur demande en cas d'urgence.

Le délégué est reçu individuellement, avec un suppléant, lorsque sa mission concerne une catégorie, un atelier, un service ou une spécialité professionnelle (1).

Les réceptions ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf dans les cas exceptionnels.

f) Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré par un délégué suppléant, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace. Le délégué suppléant nommé titulaire sera remplacé comme suppléant par le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartenait le titulaire dont les fonctions ont cessé. Lorsqu'en dehors du cas visé à l'alinéa précédent, un poste de délégué suppléant devient vacant, le premier candidat non élu de la liste - titulaire ou suppléant - à laquelle appartenait le suppléant remplacera ce dernier (2).

Dans tous les cas, le nouvel élu sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

Dans tous les cas où, pour des raisons de force majeure, les élections n'auraient pu avoir lieu à l'échéance normale, les délégués resteraient en fonction, jusqu'à ce que de nouvelles élections aient pu être réalisées.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des alinéas 2 et 3 de l'article L. 424-4 du code du travail (arrêté du 29 avril 1998, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article L. 423-17 du code du travail (arrêté du 29 avril 1998, art. 1er).

Comité d'entreprise

Article 6

En vigueur étendu

a) L'institution et le fonctionnement des comités d'entreprise sont réglés par les dispositions de la législation en vigueur.

Le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise est assuré conformément à la loi ou par des accords et dispositions particuliers à chaque société.

Les employeurs seront attentifs à doter les comités de moyens permettant de donner à ces activités une réalité concrète.

Le total des sommes versées chaque année par l'entreprise pour le financement des oeuvres sociales de l'entreprise ou du comité d'entreprise ne pourra être inférieur à un pourcentage de 0,80 % des salaires et appointements, à compter de l'année 1998.

Dans ce pourcentage est compris le financement des oeuvres sociales éventuellement gérées sur le plan interentreprises.

b) Les comités d'entreprise ont pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Ils exercent à ce titre les attributions d'ordre économique, social et professionnel définies par la législation en vigueur.

L'ordre du jour de leurs réunions est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres quatre jours ouvrables au moins avant la séance ; lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

c) Le crédit d'heures légal est augmenté de :

- quatre heures par mois pour le secrétaire du comité ainsi que pour le trésorier du comité. Les membres suppléants du comité bénéficient, en propre, d'un crédit de deux heures par mois nécessaires à l'exercice de leur fonction.

d) En cas de fusion d'entreprise entraînant la réunion de deux ou plusieurs établissements, le nombre total des membres des comités antérieurs est maintenu pour la durée des mandats.

Elections

Article 7

En vigueur étendu

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin, ainsi que l'organisation de celui-ci seront déterminés dans l'accord préélectoral fixant notamment le nombre de collèges entre la direction et les organisations syndicales intéressées.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'aura pu intervenir pourront être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés (1).

Les accords rechercheront les moyens d'assurer au personnel travaillant selon un cycle continu la possibilité de participer au vote en étendant la durée des élections au-delà d'un jour.

Les accords comporteront des dispositions permettant au personnel malade, accidenté, en déplacement ou en congé de participer au vote par correspondance.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des alinéas 7 et 8 de l'article L. 433-2 du code du travail (arrêté du 29 avril 1998, art. 1er).

Article 8

En vigueur étendu

L'exercice d'un mandat de représentant du personnel peut rendre plus difficile l'accomplissement des activités professionnelles inhérentes au contrat de travail de l'intéressé.

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).

A l'issue de leur mandat les intéressés pourront demander à avoir un entretien avec la direction de l'entreprise portant sur leur situation professionnelle.

Titre IV : Sécurité, hygiène-Conditions de travail

Principes généraux

Article 9

En vigueur étendu

La sécurité, l'hygiène, les conditions de travail, la protection de l'environnement doivent constituer des préoccupations permanentes dans le fonctionnement quotidien des entreprises.

Dans l'intérêt de la collectivité de travail :

- chaque employeur prend ces préoccupations en considération dans la conception, la réalisation et la maintenance tant des locaux que de l'organisation, des installations ou outils de travail ;
- l'employeur rappellera ces préoccupations aux entreprises intervenant sur le site ;
- il appartient à l'ensemble du personnel, parmi lequel l'encadrement a un rôle essentiel, d'observer les exigences de sécurité et d'hygiène.

Rôle du CHSCT

Article 10

En vigueur étendu

Dans le cadre des principes généraux énoncés à l'article 9, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont un rôle déterminant à jouer conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, pour promouvoir les mesures qui concernent la protection de la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des personnels intervenant sur le site.

Les CHSCT doivent être attentifs à l'évolution dans le temps des législations et méthodes dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

A cet effet, les entreprises veilleront à fournir aux représentants du personnel du CHSCT la documentation générale ainsi que les informations spécifiques nécessaires à l'exercice de leur mission.

Ils sont en outre informés des actions menées par l'entreprise afin de favoriser l'insertion professionnelle des handicapés et peuvent présenter toutes suggestions en la matière (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 236-2 du code du travail (arrêté du 29 avril 1998, art. 1er).

Formation des représentants du personnel au CHSCT

Article 11

En vigueur étendu

Les entreprises favorisent la participation des représentants du personnel au CHSCT à des actions de formation destinées à développer leur aptitude à la détection et à la mesure des risques professionnels ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Dans les établissements occupant au moins 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT - y compris le représentant syndical - bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées par la législation.

En application de l'article L. 236-10 du code du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les établissements employant moins de 300 salariés assujettis à l'obligation de mise en place d'un CHSCT en application de l'article L. 236-1, alinéas 1 et 2 du code du travail qui, à la date d'entrée en application du présent accord, détiennent un mandat - et n'ont pas déjà suivi d'actions de ce type - ou qui seront élus pour la première fois après cette date, bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions prévues à l'article R. 236-15 du code du travail.

Le nombre de bénéficiaires de cette formation est de un par an sous réserve que la totalité des représentants du personnel au CHSCT remplissant les conditions d'accès à cette formation visées ci-dessus puissent effectivement en bénéficier pendant la durée de leur mandat dans la limite maximum de deux bénéficiaires par an (1).

Le stage de formation est d'une durée maximum de cinq jours : il est pris en une fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident, d'un commun accord, qu'il sera fractionné.

Le congé est de droit dans les conditions fixées par l'article R. 236-17 du code du travail.

Le choix de l'organisme chargé d'assurer cette formation est effectué par le salarié. Cet organisme doit figurer sur la liste arrêtée, en application de l'article R. 236-18 du code du travail, comportant les organismes ou instituts nationaux habilités à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT. Cet organisme délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

L'employeur prend en charge le maintien de la rémunération des bénéficiaires de la formation pendant la durée du stage ainsi que les dépenses afférentes aux frais de séjour et de déplacement.

Cette prise en charge - y compris pour les établissements de moins de 300 salariés - sera comprise dans les limites fixées par voie réglementaire pour la formation des représentants du personnel au CHSCT.

Le financement des dépenses de formation est pris en charge, dans les limites prévues par l'article R. 236-22 du code du travail, par l'entreprise qui peut l'imputer sur la participation des employeurs à la formation professionnelle (2).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles R. 236-15 et R. 236-17 du code du travail (arrêté du 29 avril 1998, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 29 avril 1998, art. 1er).

Dispositions spéciales aux femmes enceintes

Article 12

En vigueur étendu

Les entreprises veilleront à une application scrupuleuse de la réglementation relative à la grossesse et à la maternité.

A partir du cinquième mois de la grossesse, les femmes sont autorisées à sortir cinq minutes avant le reste du personnel.

La mère allaitant son enfant aura le droit, pendant un an à compter de l'accouchement, de s'absenter une heure par jour pendant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos normaux. Elle est répartie en deux périodes de trente 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. A défaut d'accord, ces heures sont placées au milieu de chaque période.

Dans la mesure du possible et (1) en liaison avec les délégués du personnel et les comités d'entreprise, les établissements occupant du personnel féminin mettront à la disposition des mères allaitant leur enfant un local où elles pourront allaiter l'enfant pendant les périodes de repos prévues.

Le temps passé à l'allaitement dans les limites ci-dessus n'entraînera pas de perte de salaire pour l'intéressée.

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, 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 son état, du droit d'être affectée à un poste de jour compatible avec son état, 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 l'état 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. 122-25-1-1 du code du travail.

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

Il est enfin précisé, en complément des dispositions figurant à l'article 10 'Rôle du CHSCT', que celui-ci 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 nécessaires à l'exercice de cette mission.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 29 avril 1998, art. 1er).

Titre V : Contrat de travail

Recrutement et promotion

Article 13

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Période d'essai

Article 14

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 1221-25 du code du travail, aux termes desquelles le délai de prévenance, en cas de rupture du contrat de travail, ne doit pas avoir pour effet de 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 27 juillet 2009, art. 1er)

Définition de l'ancienneté

Article 15

En vigueur étendu

L'ancienneté dans l'entreprise, dans les différents cas où elle est prise en considération par la convention collective, 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 cessation du contrat.

Sont prises en compte au titre de l'ancienneté les absences justifiées visées à l'article 16 de la présente convention, et dans les limites prévues par ledit article.

L'ancienneté acquise dans un contrat à durée déterminée est prise en compte dès lors qu'un nouveau contrat succède sans interruption audit contrat à durée déterminée.

A compter de la mise en application de la présente convention, l'ancienneté acquise dans un contrat d'intérim est prise en compte dès lors qu'un contrat de travail succède sans interruption, dans le même emploi, audit contrat d'intérim.

L'ancienneté du salarié ayant quitté l'entreprise et ayant été réengagé par la suite ne sera comptée qu'à dater de son réengagement. Toutefois, si son départ a été motivé par une réduction de personnel ou une raison de santé, il conservera le bénéfice de son premier séjour dans l'entreprise. La durée de l'interruption sera déduite pour le calcul de son ancienneté et à la première date d'entrée effective sera substituée une date d'entrée théorique tenant compte de l'interruption de travail.

Absences justifiées

Article 16

En vigueur étendu

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 de prolongation 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.

Le contrat sera suspendu pendant une durée maximum de :

- six mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à cinq ans ;
- huit mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre cinq ans et dix ans ;
- dix mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre dix ans et quinze ans ;
- un an pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à quinze ans.

Toutefois pour les salariés dont le contrat de travail a été suspendu par suite d'accident de 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 professionnelle ou de l'accident du travail, à condition que cette durée soit reconnue par la sécurité sociale (1).

Passés les délais ci-dessus, la cessation du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur.

Cependant les absences fréquentes et répétées, à l'exclusion de celles consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, ayant pour conséquence de désorganiser le fonctionnement de l'entreprise pourront justifier la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

2. Maternité et adoption

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

3. Périodes militaires

Les absences motivées par les périodes militaires obligatoires (rappel sous les drapeaux et jours dits de présélection militaire) 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, défalcation faite de la solde. Elles ne peuvent apporter non plus de réduction au congé annuel.

4. Situations particulières

Ne constituent pas une rupture du contrat de travail les absences liées au congé parental ou à un événement exceptionnel et imprévisible.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-32-1 du code du travail (arrêté du 29 avril 1998, art. 1er).

Absences indemnifiées

Article 17

En vigueur étendu

A. - Maladies, accidents, maladies professionnelles et accidents du travail

En cas de maladie ou accident déclaré à la sécurité sociale (y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles) dûment constatés par un certificat médical, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale sont complétées par une allocation versée directement par l'employeur ou, en tout ou partie, par l'intermédiaire d'un organisme tiers, pendant la durée suivante :

Ancienneté	Durée du versement
de 6 mois à un an	2 mois
1 an et plus	3 mois
3 ans et plus	4 mois
5 ans et plus	5 mois
10 ans et plus	6 mois
15 ans et plus	7 mois

Si plusieurs arrêts surviennent au cours d'une même année, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser au cours de ladite année le plafond applicable conformément au barème ci-dessus, la détermination de ce qu'il faut entendre par " année " se faisant sur le plan de chaque société. Les cas d'arrêt chevauchant sur deux années seront également réglés sur le plan de chaque société.

L'allocation prévue ci-dessus est égale à la somme nécessaire pour que, durant l'absence indemnifiée, les ressources de l'intéressé représentent au total (indemnité sécurité sociale + allocation) 95 % des appointements nets de référence en cas de maladies et d'accidents, et 100 % des appointements nets de référence en cas de maladies professionnelles et d'accidents du travail. Les appointements nets de référence sont égaux à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé. Cette rémunération est appréciée, le cas échéant, sur la durée du cycle.

Il est enfin précisé que si l'absence est due à un accident causé par un tiers, l'allocation journalière n'est versée que si l'intéressé a lui-même engagé les poursuites nécessaires et qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable.

Dans chaque établissement, l'évolution de l'absentéisme sera suivie attentivement par la direction et les représentants du personnel.

B. - Maternité et adoption

Les absences pour maternité et adoption légale donneront lieu à indemnité dans les conditions prévues au paragraphe A ci-dessus relatif aux maladies : allocation légale à la somme nécessaire pour que durant l'absence indemnifiée, les ressources de l'intéressée représentent au total (indemnité sécurité sociale + allocation) 95 % des appointements nets de référence, mais l'indemnité sera en tout état de cause assurée à l'intéressée pendant la durée de l'absence indemnifiée par la sécurité sociale.

Service national

Article 18

En vigueur étendu

En sus des dispositions légales relatives à la réintégration des travailleurs libérés du service national, le salarié libéré qui avait au moins un an d'ancienneté au moment de son départ au service national et qui, ayant manifesté l'intention de reprendre son emploi par lettre recommandée avec avis de réception envoyée au plus tard dans un délai d'un mois suivant sa libération, ne pourrait, exceptionnellement, être réintégré dans le délai de deux mois suivant sa demande, recevra une indemnité forfaitaire. Le montant de cette indemnité correspondra au salaire mensuel minimal de l'emploi 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

Article 19

En vigueur étendu

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 événement imprévisible, toute réduction de l'horaire au-dessous de l'horaire en vigueur dans l'entreprise sera portée à la connaissance du personnel intéressé au moins une semaine date à date avant la réduction.

Il sera tenu compte pour l'application de ces mesures des règles d'indemnisation du chômage partiel applicables telles que définies dans l'annexe ' Rémunération '.

Cessation du contrat de travail

Article 20

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Licenciements collectifs

Article 21

En vigueur étendu

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.

Toutes les atténuations qu'il pourrait être possible d'apporter seront alors envisagées et notamment :

1° Affectation du personnel à la réalisation dans l'établissement de tous 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 ;

2° Après épuisement des possibilités d'emploi du personnel en place, des droits à congés, de réalisation d'actions de formation, réduction des heures de travail, chômage partiel et, en dernier ressort, licenciement.

Les licenciements éventuels s'opèrent dans chaque catégorie en respectant les critères retenus par la loi pour fixer l'ordre des licenciements.

Les salariés licenciés pour motif économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir de bénéficier de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de leur départ de l'entreprise.

Tout salarié licencié pour motif économique ayant au moins un 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 d'un 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 trente 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.

Lorsqu'un travailleur, licencié par suite d'une diminution de l'activité de l'entreprise, aura exercé la priorité de réembauchage prévue par le présent article et aura été réembauché effectivement au plus tard à l'expiration de cette période, il bénéficiera, comme s'il n'y avait pas eu cessation de travail, des avantages liés à l'ancienneté, appréciée comme il est indiqué à l'article 15 ci-dessus, qu'il avait acquis par le jeu de la législation en vigueur ou de la présente convention antérieure à son licenciement, à l'exception de ceux qui auraient fait l'objet d'un règlement au moment de son départ.

Durée du préavis

Article 22

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Voir notamment Annexe II concernant les dispositions particulières aux cadres.

(2) Les périodes de suspension du contrat de travail n'entrent pas en compte pour la détermination de l'ancienneté.

(3) En cas de licenciement collectif de dix salariés ou plus, la durée du préavis sera fixée, pour tous les salariés concernés par le licenciement collectif, quelle que soit leur ancienneté, sur la base de deux mois.

Indemnité de préavis

Article 23

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Absences pour recherche d'emploi pendant le préavis

Article 24

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Départ ou mise à la retraite

Article 25

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19-12-2003 art. 1 BOCC 2004-6 étendu par arrêté du 16-7-2004 JORF 28-7-2004.

a) Départ en retraite :

Le salarié qui souhaite cesser son activité pour bénéficier d'une pension de vieillesse en informe par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance d'une durée identique à celle du préavis prévu à l'article 22-1 (rupture du contrat par le salarié).

b) Mise à la retraite :

La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans (sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale), mais pouvant bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du code la sécurité sociale (c'est-à-dire remplissant les conditions d'âge et de durée minimale d'assurance), n'est pas considérée comme un licenciement, mais comme une cause autonome de rupture, dès lors qu'elle s'accompagne d'une contrepartie portant soit sur l'emploi, soit sur la formation professionnelle (1).

1. Contrepartie 'emploi' :

- soit conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- soit conclusion par l'employeur d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat de même nature mis en place par accord interprofessionnel et disposition légale (contrat de professionnalisation créé par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003) ;
- soit conclusion par l'employeur d'un contrat initiative emploi ;
- soit toute autre embauche compensatrice à raison d'une embauche pour deux mises à la retraite.

L'entreprise privilégiera l'embauche compensatrice d'un salarié relevant de la même catégorie que celle du salarié mis à la retraite (ATAM ou cadre selon les cas).

Les contrats visés aux quatre tirets ci-dessus doivent être conclus dans un délai de 1 an au maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite (nécessité de former un salarié pour qu'il puisse tenir le poste de celui mis à la retraite) ou dans un délai de 3 mois au maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

2. Contrepartie 'formation professionnelle'.

L'entreprise devra consacrer une part significative (au maximum 20 %) de son obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation, à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus.

Cette contrepartie s'apprécie dans l'année N au cours de laquelle la mise à la retraite est prononcée ou dans l'année suivante (année N + 1).

Avant que la décision de mise à la retraite soit arrêtée, le salarié est convié à un entretien individuel au cours duquel l'employeur ou son représentant lui fait part de sa décision à ce sujet.

A la suite de cet entretien, l'employeur informe par écrit l'intéressé de sa décision. S'il s'agit d'une confirmation de la mise à la retraite, un délai de prévenance d'une durée identique à celle du préavis prévu à l'article 22-2 (rupture du contrat par l'employeur) doit être observé entre cette information et la date à laquelle le contrat de travail prend effectivement fin.

Si le salarié mis à la retraite n'est pas susceptible de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, l'employeur est tenu de respecter la procédure légale de licenciement.

(1) Ces contreparties ne s'appliquent pas lorsque le salarié est mis à la retraite dans les autres cas visés par le 3e alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (cessation d'activité en application d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 352-3 du code du travail ou d'une convention conclue en application du 3° de l'article L. 322-4 ou dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement).

Durée du travail

Article 26

En vigueur étendu

La durée du travail est fixée par les dispositions légales, complétées, le cas échéant, par des dispositions arrêtées sur le plan de l'entreprise.

Congés payés

Article 27

En vigueur étendu

A. - Durée du congé

La durée annuelle de congés payés est fixée conformément à la loi à trente jours ouvrables pour douze mois de travail effectif. Elle est l'équivalent de 5/52 du rythme de base. Elle peut encore par exemple être définie :

- par vingt-cinq jours ouvrés pour le personnel travaillant cinq jours par semaine ;
- par vingt et un postes ouvrés pour le personnel " en continu " travaillant selon un rythme de cinq équipes.

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

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de maternité et d'adoption (art. L. 122-26 du code du travail) ;
- les périodes telles que prévues à l'article 16-1 de la présente convention pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes de rappel et de maintien sous les drapeaux ainsi que les jours dits de " présélection militaire " visés par l'article 16-3 ;
- les absences intervenues en application de l'article 4 b de la présente convention ainsi que les absences pour événements familiaux visées par l'article 30 ;
- les heures ou périodes de chômage partiel ;
- les congés de formation des conseillers prud'homaux (art. L. 514-3 du code du travail), ainsi que le temps consacré à l'exercice de leurs fonctions (art. L. 514-1 du code du travail) ;
- le temps passé hors de l'entreprise par les administrateurs salariés des organismes de sécurité sociale (CSS, art. L. 231-9) ;
- 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 de formations économique, sociale et syndicale (art. L. 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 de formation économique des membres des comités d'entreprises (art. L. 434-10, alinéa 2 du code du travail) ;
- les congés prévus pour suivre des cours, stages ou sessions de formation (art. L. 931-7 du code du travail) ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires (art. L. 212-5-1 du code du travail).

Les salariés entrés en cours d'année peuvent demander le bénéfice du congé attribué à ceux totalisant douze mois de travail effectif. Mais ce congé complémentaire facultatif ne leur sera pas payé.

Cependant, la durée correspondant à ce congé complémentaire sera considérée comme période de travail effectif pour l'application du droit au congé de l'année suivante au titre de la période de référence.

B. - Congé supplémentaire d'ancienneté

Les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément de congé égal à un jour ouvré. Ce supplément sera porté à deux jours après dix ans et à trois jours après quinze ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie du 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 29 concernant la prise en compte de la durée du préavis.

C. - Indemnité de congé

L'indemnité de congé correspondant au congé légal sera calculée conformément aux dispositions légales.

Chaque jour de congé supplémentaire accordé au titre de l'ancienneté donne lieu à l'attribution d'une indemnité calculée de manière à maintenir à l'intéressé le salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.

Date du départ en congé

Article 28

En vigueur étendu

1. Période de vacances

La période du congé normal est fixée par l'employeur, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

A cette occasion, l'employeur veillera à permettre au personnel de prendre, en temps voulu, ses dispositions pour l'organisation de ses vacances.

Le personnel en est informé au moins trois mois avant le début de cette période.

Les congés supplémentaires d'ancienneté ne doivent naturellement pas être pris en compte pour la détermination des congés supplémentaires 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.

2. Date effective des départs en congé

L'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel. Il doit tenir compte, notamment, des nécessités de la production, de la situation de famille des bénéficiaires, de leur ancienneté, etc.

Lorsque l'horaire de l'entreprise est habituellement réparti sur cinq jours, le jour normalement chômé étant le samedi, celui-ci ne peut être compté comme point de départ de la durée du congé.

L'ordre des départs est établi après consultation du comité d'établissement, affiché dans les ateliers, bureaux ou magasins et communiqué à chaque salarié.

3. Modification de l'ordre et des dates de départ en congé

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles l'ordre et les dates de départ ne peuvent être modifiées dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Préavis et congés payés

Article 29

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Absences pour événements familiaux

Article 30

En vigueur étendu

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 :

Décès du conjoint ou du concubin : 3 jours

Décès d'un enfant : 3 jours

Décès des parents ou beaux-parents : 3 jours

Décès des frères et soeurs : 2 jours

Mariage du salarié : 5 jours

Mariage d'un enfant : 1 jour

Naissance ou adoption : 3 jours

L'absence, sauf situation exceptionnelle, doit avoir lieu le jour de l'événement (jour du mariage ou jour des obsèques) ou le ou les jours ouvrés qui précèdent ou suivent immédiatement cet événement.

Lorsque le salarié se marie pendant sa période de congés, il y aura lieu, au choix de l'intéressé, soit à la prolongation de la durée de ceux-ci, soit au versement de l'indemnité correspondante. Cette disposition n'est pas applicable dans les autres cas d'absence pour événements familiaux.

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

Changement de résidence en cas de mutation

Article 31

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Titre VI : Gratifications d'ancienneté

Gratifications

Article 32

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Titre VII : Apprentissage et formation

Champ d'application de l'accord relatif aux priorités et aux objectifs de l'apprentissage et de la formation professionnelle

Article 33

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord relatif aux priorités et aux objectifs de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans l'industrie textile sont applicables aux entreprises relevant de la présente convention.

Conditions générales et modalités particulières de l'apprentissage

Article 34

En vigueur étendu

Les conditions générales de l'apprentissage seront déterminées, au sein des établissements concernés et pour chacune des catégories professionnelles par des commissions paritaires composées de représentants qualifiés désignés, d'une part, par la direction et, d'autre part, par les organisations syndicales représentées dans l'établissement.

Les modalités particulières, d'accueil et d'insertion des jeunes, l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage - ainsi que celles relatives aux personnes handicapées - seront examinées par le comité d'établissement. Celui-ci pourra décider de la création d'une commission technique pour examiner les problèmes spécifiques de l'apprentissage (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 9 de l'article L. 432-3 du code du travail (arrêté du 29 avril 1998, art. 1er).

Communication annuelle

Article 35

En vigueur étendu

Une communication annuelle sur les résultats de l'apprentissage et de la formation professionnelle, au plan national, sera présentée aux organisations syndicales de salariés.

Titre VIII : Principes généraux de rémunération

Egalité professionnelle

Article 36

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'égalité des rémunérations entre les salariés masculins et féminins pour un même travail, les entreprises veilleront à un strict respect du principe d'égalité.

Elles en assureront l'application en matière d'embauche, d'accès, à l'emploi de formation ou de promotion (1).

L'information des salariés et la négociation dans l'entreprise constitueront les moyens privilégiés de mise en oeuvre de l'égalité des droits professionnels.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 du code du travail (arrêté du 29 avril 1998, art. 1er).

Principes généraux de rémunération

Article 37

En vigueur étendu

a) Classification :

La classification d'un salarié est fonction de la position, dans l'échelle hiérarchique, du poste qu'il occupe.

La répartition des postes de travail dans les niveaux et coefficients de classification est faite selon les modalités prévues dans l'annexe ' ATAM ' commune et dans l'annexe ' Cadres '.

b) Salaire minimum mensuel garanti :

Le salaire minimum mensuel garanti d'un emploi déterminé est fixé par accord de branche.

c) Salaire forfaitaire annuel garanti :

Il pourra être déterminé, dans les entreprises ou établissements, des salaires forfaitaires annuels garantis.

d) Rémunération minimale annuelle garantie :

La rémunération minimale annuelle garantie est fixée en même temps que les salaires mensuels minima garantis.

e) Rémunérations garanties annuelles :

Les rémunérations garanties annuelles sont fixées en même temps que les salaires mensuels minima garantis.

f) Conditions spéciales de travail :

Lorsque certaines conditions spéciales de travail, particulières selon l'établissement, ne peuvent être supprimées en dépit du perfectionnement régulier des installations ou en raison de la technologie mise en oeuvre, les entreprises devront, par une démarche de concertation et d'évolution négociée, à prendre en considération les sujétions et contraintes inhérentes à un poste de travail déterminé.

Pourront notamment être prévues dans les entreprises des formes spécifiques d'organisation du travail, de protection des salariés ou autres mesures adaptées.

Titre IX : Inventions

Brevet d'invention et droits du salarié

Article 38

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Titre X : Accords textiles applicables à la branche

Les différents accords applicables

Article 39

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 16-1-2006 art. 1 BOCC 2006-11 étendu par arrêté du 20-10-2006 JORF 1-11-2006.

Les accords signés dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie textile sont applicables aux entreprises relevant de la présente convention, sauf exclusion expresse. Il en résulte que sont notamment applicables aux entreprises relevant de la présente convention les accords textiles suivants :

- accord du 13 avril 1993 relatif à la mise en oeuvre de dispositifs de modulation des horaires ;
- accord du 20 décembre 1994 portant création du FORTHAC ;
- accord du 7 mai 1996 sur l'aménagement du temps de travail portant amélioration du dispositif de modulation des horaires dans l'industrie textile ;
- accord du 16 octobre 1998 sur la durée du travail dans l'industrie textile ;
- accord du 13 septembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'industrie textile ;
- accord du 12 mai 2005 relatif à la durée du travail dans l'industrie textile ;
- accord-cadre national pilote du 16 janvier 2006 pour la formation et l'emploi des salariés du textile, de l'habillement, de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux et de l'entretien des textiles.

Titre XI : Dispositions diverses

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

Article 40

En vigueur non étendu

1. Composition

Quand elle se réunit en tant que commission de négociation, la commission est composée d'un nombre de 3 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 au nombre précité de trois). Pour les employeurs au plus d'un même nombre total de représentants désignés par le syndicat français des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

Quand elle se réunit en tant que commission paritaire de conciliation et/ ou d'interprétation, la commission est composée d'un nombre de 2 représentants au plus pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Pour les employeurs au plus d'un même nombre total de représentants désignés par le syndicat français des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

2. Modalités pratiques

La convocation précisant l'ordre du jour des réunions, accompagné des documents de travail, sera transmise 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 représentant des organisations syndicales représentatives 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 le SFTAS de leur participation au plus tard 10 jours avant la réunion.

Les absences seront régies comme suit :

- paiement du temps de travail non effectué comme temps de travail effectif ;
- frais de transport remboursés sur la base du tarif SNCF 2e classe ou du tarif le moins élevé ;
- participation forfaitaire aux frais de séjour.

La durée des absences et le montant de la participation forfaitaire, réactualisés tous les ans en tenant compte de l'inflation, sont précisés préalablement à chaque réunion paritaire, par une annexe envoyée à chaque fédération représentant les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Dans la limite de 4 réunions paritaires par an, les réunions paritaires seront précédées d'une réunion préparatoire. Dans ces cas, la durée des absences et le montant de la participation forfaitaire visés ci-dessus tiendront compte de cette préparatoire. Le nombre de représentants des organisations syndicales lors de cette préparatoire pourra être porté de 3 à 5 salariés. Le SFTAS devra être informé de l'organisation de cette réunion préparatoire au plus tard 10 jours avant la réunion.

3. Secrétariat de la commission

Il est assuré par le SFTAS.

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 « Textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés », 37-39, rue de Neuilly, BP 121, 92110 Clichy et l'adresse mail est : fpenard@textile.fr.

La procédure de transmission sera conforme aux dispositions du décret du 18 novembre 2016 (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 aux membres de la commission dans un délai de 1 mois.

4. Missions

La commission se réunira au moins 3 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 2018, 4 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.

En plus des missions d'intérêt général fixées par l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission continuera à avoir 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, qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, 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 le SFTAS. 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 dans le cas d'un différend. Les convocations seront adressées après consultation des organisations syndicales au moins 15 jours avant la date prévue pour la réunion de la commission

Décisions de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Article 41

En vigueur étendu

Les décisions et actes ayant une incidence sur l'application des présentes dispositions conventionnelles seront portés à la connaissance de chacune des parties.

Formalités

Article 42

En vigueur étendu

La présente convention fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt conformément aux dispositions prévues par le code du travail à la direction départementale du travail de Nanterre (Hauts-de-Seine) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre (Hauts-de-Seine).

Annexe I ATAM Fascicule I Convention collective nationale du 6 juin 1996

Rémunération

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 16-1-2006 art. 2 BOCC 2006-11 étendu par arrêté du 20-10-2006 JORF 1-11-2006.

I. - Personnel concerné

Le personnel régi par la présente annexe et désigné dans celle-ci sous le vocable 'salariés' occupe les emplois classés selon les dispositions du fascicule II 'Classification' de la présente annexe.

Les salariés reçoivent l'appellation correspondant au poste occupé et, à la catégorie professionnelle 'Agents, Techniciens, Agents de maîtrise' qui correspond à ce poste.

En cours de carrière ils peuvent, selon l'évolution de leurs connaissances, de leur expérience et de leurs aptitudes, accéder à l'ensemble des emplois à pourvoir dans l'entreprise.

II. - Classification. - Coefficients

La classification des emplois d'ATAM dans l'industrie des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés est effectuée selon les dispositions de l'annexe commune ATAM, fascicule II 'Classification'.

Les coefficients de classification s'appliquent à du personnel titulaire.

III - Mode de rémunération

Les salariés sont appointés exclusivement au mois.

Pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, la rémunération correspond à une durée mensuelle de travail de 152,19 heures.

Pour des durées hebdomadaires différentes, la durée mensuelle se détermine de manière similaire, soit :

durée hebdomadaire / 7 x 365,25 / 12

La garantie mensuelle d'appointements implique par réciprocité la garantie du temps de travail correspondant.

Pendant l'exécution d'un essai professionnel préliminaire le salarié reçoit les appointements de la fonction dans laquelle s'effectue cet essai.

IV. - Salaires mensuels minima garantis

Les salaires mensuels garantis afférents au coefficient minimum correspondant à chaque niveau de classification sont déterminés par accord de branche.

V. - Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie est une rémunération brute qui comprend tous les éléments de la rémunération, qu'ils soient versés mensuellement ou selon d'autres périodicités ainsi que les avantages en nature soumis à impôts, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Cette rémunération est garantie à tout salarié, ayant au moins 6 mois d'ancienneté au 1er janvier de l'année en cours et ayant travaillé à temps complet durant ladite année selon l'horaire en vigueur au 1er janvier.

Cette rémunération est fixée en même temps que les salaires mensuels minima garantis.

VI. - Rémunérations garanties annuelles

6.1. Les rémunérations garanties annuelles sont des rémunérations brutes qui comprennent tous les éléments de la rémunération, qu'ils soient versés mensuellement ou selon d'autres périodicités ainsi que les avantages en nature soumis à impôts, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

6.2. Les rémunérations annuelles sont garanties à tous les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté au 1er janvier de l'année en cours et ayant travaillé effectivement à temps complet selon l'horaire en cours.

En cas de travail à temps partiel les salariés qui répondent aux conditions ci-dessus bénéficient de la rémunération garantie annuelle au prorata de leur temps de présence.

De même, un prorata est calculé en cas de changement de rémunération garantie annuelle en cours d'année.

Les rémunérations garanties annuelles sont fixées en même temps que les salaires mensuels minima garantis.

6.3. Les rémunérations garanties annuelles sont majorées de :

- 3 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 15 ans d'ancienneté.

VII. - Travail posté. - Travail en service continu.

Travail en semi-continu

A. - Définitions :

1. On appelle travail posté, ou travail par poste, l'organisation du travail en équipes successives dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite ;
2. On entend par travail en service continu l'organisation dans laquelle un atelier fonctionne tous les jours de la semaine, y compris le dimanche et jours

fériés, de jour et de nuit ;

3. On entend par travail en service semi-continu l'organisation dans laquelle un atelier fonctionne 24 heures par jour, mais est arrêté le dimanche. Toutefois des nécessités techniques peuvent exiger un fonctionnement les jours fériés.

B. - Temps de pause pour le travail posté :

Pour les personnels travaillant en poste, il est prévu une interruption de travail de trente minutes pour un poste d'une durée de huit heures. Cet arrêt n'entraînera pas de perte de salaire.

Le temps de pause sera pris par roulement si les besoins de l'activité l'exigent.

Toutefois, si les interruptions par roulement ne peuvent être envisagées, des dispositions provisoires seront prises pour que le personnel puisse se restaurer dans les conditions d'hygiène normales, en continuant à assurer la surveillance des appareils ou machines.

C. - Travail de nuit :

1. Le personnel bénéficie, pour les postes de nuit (horaire comportant minuit), à titre de remboursement de frais, d'une indemnité journalière de panier, quelle que soit la durée normale du poste. Son montant est fixé en même temps que les salaires minima garantis ;

2. Les salariés travaillant exclusivement la nuit (horaire comprenant minuit) dans les ateliers de production, bénéficieront d'une indemnité fixée à 12 % des salaires minima garantis. Ils percevront également à titre de remboursement de frais l'indemnité journalière de panier prévue au 1 ci-dessus ;

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

D. - Indemnité pour travail en équipes alternantes se succédant nuit et jour :

Les salariés assurant un travail par équipes alternantes se succédant sans interruption nuit et jour, bénéficieront d'une indemnité fixée à 6 % des salaires minima garantis.

E. - Autres modes d'organisation du travail :

La diversité des rythmes de travail applicables au personnel posté peut amener les entreprises à prendre, sur leur propre plan, des dispositions particulières liées à leur mode d'organisation du travail.

F. - Travail du dimanche et des jours fériés légaux :

1. Personnel travaillant en poste dans les ateliers à feu continu.

Il sera attribué au personnel travaillant en poste dans les ateliers à feu continu (équipes se succédant sans interruption nuit et jour durant sept jours par semaine) une indemnité égale à 100 % du salaire garanti (salaire minimum mensuel garanti / durée mensuelle de travail) par heure de travail effectuée le dimanche ou un à férié.

Les heures de travail donnant lieu à majoration seront celles d'une période de vingt-quatre heures comprise en principe entre 6 heures du matin de dimanche ou la fête légale et le lendemain 6 heures du matin.

Sont jours fériés légaux, aux termes de la législation en vigueur à la date de la signature de la présente convention :

- Noël, l'Ascension, l'Assomption, la Toussaint ;

- le 1er janvier ;

- le 8 Mai ;

- le 14 juillet ;

- le lundi de Pâques et le lundi de Pentecôte ;

- le 11 Novembre.

Lorsque les fêtes légales tombent un dimanche, les majorations pour travail du dimanche ou des jours fériés ne se cumulent pas. Les dispositions applicables à la journée du 1er Mai sont celles prévues par la législation.

2. Personnel ne travaillant pas à feu continu.

Le travail effectué un dimanche ou un jour férié légal énuméré au 1 ci-dessus donnera lieu au versement de l'indemnité prévue audit alinéa.

Le chômage d'un jour férié légal n'entraînera aucune réduction des appointements mensuels de l'intéressé.

VIII. - Remplacement

La rémunération d'un salarié, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, qui serait appelé à remplacer un autre salarié afin d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise doit tenir compte de l'étendue des attributions et des responsabilités assumées pendant ce remplacement.

IX. - Travaux exceptionnels

9.1. Les travaux exceptionnels sont des travaux immédiats dont l'exécution doit être assurée en dehors et (ou) en sus de l'horaire habituel du personnel concerné.

Les entreprises veilleront, sur le plan interne, à réduire l'ampleur de ces travaux exceptionnels et à prendre les dispositions relatives à la sécurité, au transport, au repos et aux conditions de travail des salariés requis.

9.2. Si ces travaux sont exécutés de nuit, il sera fait application en outre des dispositions prévues à la rubrique VII-C.

9.3. Si ces travaux sont exécutés un dimanche ou un jour férié légal, les heures de travail effectif donneront lieu au versement de l'indemnité prévue à la rubrique VII-F.

9.4. Le personnel peut avoir à prolonger son service pour assurer la continuité de la production, la sauvegarde des produits en cours de fabrication ou la sécurité des installations. Dans le cas où cette situation devra exceptionnellement être envisagée, le salarié bénéficiera des dispositions suivantes qui ne se cumulent pas avec les majorations pour heures supplémentaires :

- majoration des deux premières heures de travail de 25

- majoration des heures de travail suivantes de 100 % ;

- cette majoration de 100 % s'appliquera également aux deux premières heures si un service complet est demandé ;

- attribution des indemnités complémentaires éventuelles (VII-C - VII-E).

9.5. Le personnel rappelé immédiatement au travail, et non pas seulement maintenu à ce travail, recevra en outre une indemnisation forfaitaire du temps de trajet sur la base d'une heure de travail.

9.6. Les heures de travail exceptionnel s'imputeront sur le contingent d'heures supplémentaires.

X. - Indemnité de licenciement

Sauf faute grave de sa part, le salarié licencié bénéficiera d'une indemnité de licenciement distincte du préavis :

- selon les dispositions légales s'il a moins de 2 ans d'ancien- *neté ;

- selon les dispositions ci-après s'il a 2 ans ou plus de présence dans la société :

- 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans la société ;

- pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent 1/10 de mois par année de présence au-delà de 2 ans.

L'indemnité versée après 2 ans d'ancienneté se calcule sur la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois (hors heures supplémentaires et gratifications d'ancienneté).

En cas de réengagement et si le ou les départs antérieurs ont déjà donné lieu à versement d'indemnité de licenciement, l'indemnité prévue ci-dessus sera égale à la différence entre l'indemnité calculée en fonction de l'ancienneté totale acquise conformément à l'article 15 des textes généraux communs et la somme des indemnités de licenciement précédemment versées.

XI. - Gratification de fin de services

Le départ à la retraite ainsi que la mise à la retraite, tels que définis à l'article 25 de la présente convention (textes généraux communs) donnent droit à une gratification de fin de services.

La gratification de fin de services en cas de départ à la retraite est égale à 50 % de l'indemnité de licenciement, calculée selon les dispositions prévues à l'article 10 ci-dessus.

Cette gratification est majorée de 20 % en cas de mise à la retraite. Cette majoration est plafonnée à 1 mois.

XII. - Chômage partiel

12.1. Prévention

Quand diverses circonstances à caractère exceptionnel ou un ralentissement de l'activité économique contraignent une entreprise ou un établissement à réduire la durée du travail en dessous de l'horaire collectif, le comité d'entreprise ou d'établissement devra en être informé et sera consulté sur les mesures d'application à prendre.

Avant de recourir à des mesures de chômage partiel, il sera envisagé l'ensemble des mesures alternatives telles que : travaux de substitution, soldes de congés, etc.

12.2. Indemnisation :

Sont seules considérées comme heures de chômage partiel indemnissables les heures de chômage collectif qui ouvrent droit à l'allocation spécifique à la charge de l'Etat.

Ces heures de chômage partiel seront indemnisées sur la base de 85 % du salaire horaire moyen net, déduction faite du montant des allocations spécifiques légales.

Par salaire horaire moyen net, on entend le salaire horaire moyen net au taux normal (sans majoration pour heures supplémentaires, et excluant toutes indemnités et primes ayant le caractère de remboursement de frais), correspondant à la rémunération du travail qui aurait été effectué s'il n'y avait pas eu de chômage partiel.

Le nombre d'heures de chômage partiel indemnissables au titre d'une année civile est fixé à 400 heures.

En aucun cas le montant de l'indemnisation ne pourra être inférieur au montant de l'indemnité minimale fixée par avenant à l'accord national interprofessionnel sur l'indemnisation du chômage partiel.

Annexe I ATAM Fascicule II Convention collective nationale du 6 juin 1996

Classification

Principes

Article 1er

En vigueur étendu

La diversité des productions, des situations technologiques ainsi que la diversité des modes d'organisation du travail, d'un établissement à l'autre, qui caractérise l'industrie de production de textiles artificiels et synthétiques et de produits assimilés a rendu nécessaire l'élaboration d'un système de classification plus simple et adapté à des changements profonds et rapides des marchés et des moyens de production.

La classification des emplois d'ATAM a pour objectif de favoriser les déroulements de carrière et la promotion professionnelle des salariés en prenant en compte la qualification acquise par la formation initiale ou par la formation professionnelle continue, ou celle obtenue grâce à l'expérience.

A ce titre, la classification concourt à la définition des itinéraires professionnels dans l'entreprise et aux évolutions des compétences et des qualifications.

Personnel concerné

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Les salariés concernés par la présente annexe font partie des catégories suivantes :

Agents : personnels exécutant des travaux à dominante manuelle, technique, administrative et dont le coefficient est inférieur ou égal à 300 (catégorie ouvriers et employés visés par l'article L. 423-2, alinéa 1 du code du travail).

Techniciens : personnels dont les travaux impliquent une responsabilité d'actions dans le traitement de tâches techniques, commerciales et administratives et dont le coefficient est supérieur à 300.

Maîtrise : personnels exerçant une fonction d'encadrement.

2.2. Pour l'appartenance au régime de retraite de l'AGIRC relèvent :

- de l'article 36 les salariés ayant un coefficient au moins égal à 315 et inférieur à 375 ;

- de l'article 4 bis les salariés ayant un coefficient au moins égal à 375.

Définitions

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Les emplois d'agents, techniciens et maîtrise sont classés relativement les uns par rapport aux autres, sur une échelle de 18 coefficients allant de 200 à 450.

3.2. L'attribution d'un coefficient résulte de la prise en compte simultanée des deux critères requis pour tenir un emploi :

- responsabilité : 8 niveaux ;

- connaissances requises : 7 niveaux.

3.3. Chacun des niveaux de responsabilité et de connaissances requises est affecté d'un nombre de points (Filière). Le cumul des points de responsabilité et des points de connaissances requises détermine le coefficient d'un emploi (tableau synthétique).

3.4. L'attribution d'un coefficient pourra exiger une période probatoire d'adaptation ou de formation spécifique. Cette période ne pourra excéder une durée de un an, sous réserve d'atteindre les objectifs fixés pour la tenue de l'emploi.

3.5. Echelle de coefficients :

POINTS OBTENUS	COEFFICIENT
5	200

6	210
7	225
8	240
9	255
10	270
11	285
12	300
13	315
14	330
15	345
16	360
17	375
18	390
19	405
20	420
21	435
22	450

Responsabilité

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Définition :

La responsabilité se définit par la faculté de faire des choix et de prendre des décisions en tenant compte d'éléments plus ou moins nombreux et complexes.

Le degré de responsabilité est donc fonction de la précision des directives reçues et de la nature des contrôles exercés.

Le niveau de responsabilité s'apprécie pour un emploi effectivement tenu permettant d'atteindre les résultats ou objectifs prévus.

4.2. Niveaux de responsabilité :

Eléments descriptifs

Niveau A

Exécution de travaux simples souvent répétitifs faisant appel à un mode opératoire précis et comportant une marge restreinte d'initiative. L'action découle d'un choix simple du type ' bon ou mauvais '.

Valorisation 2

Niveau B

Exécution de travaux comprenant des corrections de paramètres, des choix ou des mises en forme d'information. Plusieurs données étant laissées à l'appréciation du titulaire l'action découle d'un choix multiple.

Valorisation 3

Niveau C

Exécution de travaux :

- de mise en oeuvre des divers modes opératoires du métier ;
- d'analyse et d'exploitation de données en application de règles et techniques connues.

Les travaux peuvent faire appel à une interprétation personnelle basée sur un diagnostic.

Animation à partir d'instructions précises d'une équipe de personne ayant des fonctions d'exécutions similaires ou complémentaires.

Valorisation 4

Niveau D

Réalisation d'études et/ou de travaux complexes en raison de leur technicité et de leur diversité.

Ces fonctions, peuvent exiger, à partir d'une interprétation personnelle, la mise en oeuvre de procédures de contrôles et d'évaluation des solutions apportées.

Valorisation 5

Niveau E

En sus des fonctions décrites dans le niveau D, prise en charge d'un projet, et/ou animation d'une équipe à partir d'un programme défini.

Valorisation 6

Autonomie des niveaux A, B, C, D et E

Le recours à un supérieur hiérarchique est toujours immédiatement possible. Les contrôles se font dans le cadre du poste.

Il existe une marge d'autonomie entre la fixation des objectifs et la constatation des résultats.

Les décisions sont prises en accord avec le supérieur hiérarchique.

Les contrôles sont destinés à évaluer les résultats et à réorienter, éventuellement, les objectifs et moyens à atteindre.

Niveau F

Réalisation d'un ensemble d'interventions en fonction de directives générales données, dans un ordre déterminé à partir d'une interprétation d'informations variées et complexes,

et/ou

Encadrement d'un groupe avec gestion courante des activités, application des consignes et normes définies et apport d'un concours technique aux agents placés sous sa responsabilité.

Valorisation 7

Niveau G

Réalisation de missions en pouvant transposer à des situations nouvelles - exigeant la prise en compte de données complexes et des contraintes techniques ou administratives - des solutions, des moyens ou des méthodes appliquées dans d'autres cas,

et/ou

Animation et coordination d'un groupe placé sous sa responsabilité et capacité à mettre en oeuvre des solutions ayant des conséquences en tenues de

programmes et coûts.

Ces fonctions sont, le plus fréquemment, effectuées dans le cadre d'un atelier ou d'un service.

Valorisation 8

Niveau H

Identique à celui du niveau G.

Ces fonctions sont, le plus fréquemment, effectuées dans le cadre d'une coordination de plusieurs ateliers ou secteurs d'activité.

Valorisation 9

Autonomie des niveaux F, G et H

Le poste exige de prendre des initiatives et des décisions rapides.

Le titulaire du poste rend compte de son action à un supérieur hiérarchique.

Connaissances requises

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Définition :

Le niveau des connaissances générales et techniques d'un poste peut se définir comme l'ensemble des connaissances de base, notions, disciplines ou spécialités nécessaire pour :

- tenir l'emploi ;
- recevoir la formation complémentaire éventuellement requise.

Cet ensemble de connaissances peut être acquis par différentes filières (formation scolaire ou autodidacte, expérience professionnelle antérieure ou dans l'entreprise, formation professionnelle).

Le niveau des connaissances requises est déterminé par référence au contenu de l'enseignement ou des diplômes de l'Education nationale.

5.2. Niveaux des connaissances :

Niveau 1

Connaissance - Formation

Emploi ne nécessitant pas la mise en oeuvre de connaissances particulières, mais une simple adaptation aux conditions de travail. Valorisation : 3

Niveau 2

Connaissance - Formation

Emploi exigeant un niveau de formation obtenu au terme de la scolarité obligatoire, et notamment, la capacité de :

- lire des consignes ;
- relever des informations ;
- réaliser les quatre opérations et les calculs arithmétiques simples ;
- lire des croquis et utiliser des graphiques, formules, tables et barèmes.

Valorisation : 4

Niveau 3

Connaissance - Formation

Emploi exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui d'un brevet d'études professionnelles (BEP) ou d'un certificat d'aptitudes professionnelles (CAP).

Valorisation : 5

Niveau 4

Connaissance - Formation

Emploi exigeant normalement le niveau de formation du niveau précédent dans une spécialité particulièrement adaptée à l'activité de l'entreprise ou complété par une formation spécifique à l'entreprise.

Valorisation : 7

Niveau 5

Connaissance - Formation

Emploi exigeant normalement le niveau de formation du baccalauréat technique ou professionnel.

Valorisation : 9

Niveau 6

Connaissance - Formation

Emploi exigeant normalement le niveau de formation du brevet de technicien supérieur (BTS) du diplôme universitaire de technologie (DUT), ou diplômé BAC + 3.

Valorisation : 11

Niveau 7

Connaissance - Formation

Emploi exigeant normalement le niveau de formation obtenue par une scolarité de BAC + 4 (maîtrise).

Valorisation : 13

Mise en application

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Classement des salariés :

Les salariés seront classés, au plus tard le 15 février 1997, selon les principes décrits ci-dessus et conformément aux dispositions de la présente échelle de coefficients.

Ce classement ne devra ni entraîner de diminution du salaire de base des salariés, ni se référer à la rémunération actuelle de ceux-ci pour déterminer un coefficient.

Le classement des salariés prendra en compte :

1. Les fonctions réellement exercées dans l'entreprise, qui seront rattachées à un niveau de responsabilité.
2. L'exigence des compétences qui seront déterminées selon les niveaux de connaissances requises pour tenir un emploi.
3. Le tableau synthétique récapitulant les critères de classement.

6.2. Mise en vigueur :

Avant que le classement des salariés soit mis en vigueur, une réunion sera organisée dans chaque entreprise et (ou) établissement concerné avec les organisations syndicales signataires en vue :

1. D'examiner au préalable les problèmes d'application susceptibles de se poser.
2. De situer la position relative des emplois.
3. De déterminer les moyens à mettre en place pour parvenir à assurer la cohérence du classement et l'information des salariés.

6.3. Classement individuel :

Chaque salarié intéressé se verra notifier, par écrit, le coefficient final applicable.

Cette notification sera accompagnée d'un document de ' Description de fonctions ' faisant, notamment, référence aux niveaux de responsabilité et de connaissances requises retenus.

Quand un emploi requiert un niveau de responsabilité ou de connaissances requises défini, il garantit au titulaire de l'emploi le coefficient minimum attribué dans chacune des filières concernées.

Chaque salarié peut demander, dans le mois qui suit la notification, un complément d'information sur les éléments qui ont permis de déterminer son coefficient. Il dispose d'un droit de recours, qui s'exerce, en direct, par une demande d'entretien auprès de l'échelon hiérarchique supérieur. Il peut, par l'intermédiaire de ses représentants, saisir la commission spécialisée visée au paragraphe 6.4.

6.4. Suivi de la mise en application :

Une commission spécialisée sera mise en place, à la demande des organisations syndicales, dans chaque établissement concerné. Sa composition et son fonctionnement seront définis au cours de la réunion prévue au 6.2.

Cette commission spécialisée aura pour mission :

- d'émettre ponctuellement son avis ou, s'il en est besoin, ses propositions sur des difficultés d'application de la nouvelle classification ;
- de faire, le cas échéant et à la demande d'une des parties à la présente convention, une fois par an, le point sur l'application de la classification.

Particularités

Article 7

En vigueur étendu

Le salarié appelé temporairement à occuper un emploi correspondant à des niveaux inférieurs au sien conserve sa rémunération.

Le salarié appelé à occuper habituellement un emploi relevant de niveaux supérieurs au sien peut demander un réexamen de son classement.

Quand une entreprise prévoit que certains agents peuvent être appelés à exercer couramment des fonctions d'exécution de travaux de nature différente (polyvalence) le classement de ces agents résultera de la prise en compte des niveaux de responsabilité ou de connaissances requises le plus élevé nécessaire à l'exercice de ces fonctions.

Entretien professionnel

Article 8

En vigueur étendu

L'entretien professionnel est une possibilité offerte, à chaque salarié de préciser, avec sa hiérarchie, les perspectives de déroulement de sa carrière dans le cadre de l'activité de l'établissement.

La comparaison entre les compétences du salarié et celles requises par la fonction qu'il exerce ou à laquelle il aspire est la base de l'entretien professionnel.

Le salarié peut être à l'origine de l'entretien s'il n'y a pas été convié depuis deux ans.

Les conclusions de cet entretien portant notamment sur les besoins de formation font l'objet d'un document dont une copie est remise au salarié.

Filière Critères de responsabilité

En vigueur étendu

Niveau de responsabilité de l'emploi	Points attribués	Niveau de connaissance	Points	Final	
				Total points	Coefficient
A	2	1-2	3-4	5-6	200/210
B	3	1-2	3-4	6-7	210/225
		3	5	8	240
C	4	2-3	4-5	8-9	240/255
		4-5	7-9	11-13	285/315
D	5	3-4	5-7	10-12	270/300
		5-6	9-11	14-16	330/360
E	6	4-5	7-9	13-15	315/345
		6-7	11-13	17-19	375/405
F	7	5-6	9-11	16-18	360/390
		7	13	20	420
G	8	5-6	9-11	17-19	375/405
		7	13	21	435
H	9	6-7	11-13	20-22	420/450

Critères des connaissances requises

Niveau de connaissances requises	Points attribués	Niveau de responsabilité	Points	Final	
				Total points	Coefficient
1	3	A-B	2-3	5-6	200/210
2	4	A-B	2-3-4	6-7-8	210/225
		C			240
3	5	B-C	3-4-5	8-9-	240/255
		D		10	270
4	7	C-D	4-5-6	11-12	285/300
		E		13	315

5	9	C D	4-5-6	13-14	315/330
		E F	7-8	15-16	345/360
		G		17	375
6	11	D-E	5-6-7	16-17	360/375
		F-G	8-9	18-19	390/405
		H		20	420
7	13	E-F	6-7-8	19-20	405/420
		G-H	9	21-22	435/450

Annexe II Cadres Convention collective nationale du 6 juin 1996

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19-12-2003 art. 2 BOCC 2004-6 étendu par arrêté du 16-7-2004 JORF 28-7-2004.

I. - Champ d'application

1. La présente annexe règle les rapports entre les employeurs et les cadres.
2. Pour l'application de la présente annexe, sont considérés comme cadres, les salariés occupant à titre permanent des fonctions qui comportent par délégation l'exercice d'un commandement et/ou de responsabilités fonctionnelles.

Ces fonctions nécessitent soit une formation sanctionnée par un diplôme des niveaux I et II de l'Education nationale soit un diplôme d'ingénieur accordé dans les termes de la loi, soit une compétence reconnue et acquise par l'expérience professionnelle.

Ne sont pas visés les salariés occupant une fonction ressortissant aux catégories ATAM même s'ils bénéficient de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

II. - Rémunération

1. Les salaires minima garantis des cadres sont déterminés compte tenu des éléments suivants :

a) Coefficient de classification professionnelle de l'intéressé ;

b) Horaire forfaitaire déterminé suivant l'alinéa 3 ci-après.

2. Les salaires minima garantis, afférents au coefficient minimum correspondant à chaque niveau sont déterminés par accord de branche.

3. Les appointements des cadres sont des appointements forfaitaires qui ne varient pas en fonction de leur horaire personnel (1).

Les dépassements d'horaire individuels ne devront pas entraîner d'écarts sensibles avec l'horaire des autres personnels de l'entreprise.

III. - Coefficients minima et définitions générales des niveaux

Pour le classement des différentes fonctions, il est prévu cinq niveaux dont les coefficients minima sont les suivants :

Niveau I : 420

Niveau II : 500

Niveau III : 600

Niveau IV : 700

Niveau V : 800

La répartition des différentes fonctions dans ces niveaux sera effectuée sur le plan de chaque société compte tenu des définitions générales des classes suivantes :

Niveau I :

Cadre exerçant des responsabilités dans l'un des domaines : technique, scientifique, commercial, administratif, de gestion ou de création.

Il est généralement adjoint à un cadre de niveau plus élevé dont il applique les directives.

Niveau II :

Cadre mettant en oeuvre non seulement des connaissances résultant de son diplôme ou de la formation, mais aussi une expérience confirmée dans sa spécialité.

S'il a des fonctions de commandement, celles-ci s'exercent dans le cadre de la responsabilité d'un ou plusieurs secteurs d'activité. Cette responsabilité est partagée avec un supérieur hiérarchique qui, dans certaines entreprises, peut être l'employeur ou le dirigeant.

Niveau III :

Cadre mettant en oeuvre des connaissances théoriques approfondies et possédant une expérience étendue qui en fait soit un spécialiste hautement qualifié, soit un généraliste couvrant tous les domaines d'activité d'une petite entreprise. Il jouit d'une grande autonomie.

S'il a des fonctions de commandement, celles-ci, s'exercent dans le cadre d'un établissement ou d'un important secteur d'activité. Il peut avoir sous ses ordres des cadres de niveau I ou II. Il assume seul la responsabilité de son secteur en fonction des objectifs qui lui sont assignés par sa direction.

Niveau IV :

Cadre mettant en oeuvre une compétence de haut niveau renforcée par une expérience telle qu'il puisse assumer des responsabilités exigeant une capacité de jugement et d'initiative.

A ce titre il peut avoir par délégation de l'employeur la responsabilité complète de l'ensemble des secteurs de l'établissement tant de production que commercial, financier ou administratif. Il dispose de ce fait d'une très large autonomie pour réaliser les objectifs qui lui sont assignés par l'employeur et doit prendre toutes les initiatives pour y parvenir. Il peut avoir sous ses ordres l'ensemble du personnel et a autorité sur les cadres de niveau I, II et III.

Niveau V :

Sont classés dans cette position des cadres investis par l'employeur dont ils sont les collaborateurs directs d'une responsabilité de gestion ou de direction. Ils sont souvent amenés à agir en son nom.

Ils jouissent d'un degré particulièrement élevé d'autonomie et peuvent avoir en charge plusieurs établissements.

Ils ont autorité sur les cadres de niveau IV.

IV. - Entretien professionnel

Les fonctions assumées par les cadres ainsi que les particularités de leur travail (horaire et appointements forfaitaires) exigent la mise en oeuvre des dispositions suivantes qui seront adaptées aux spécificités de chaque entreprise :

- remise à chaque cadre d'une définition de fonctions ;

- entretien annuel permettant de discuter avec sa hiérarchie des conditions de son activité et des perspectives de son évolution professionnelle.

Il sera vérifié que les particularités du travail des cadres ne conduisent pas à des distorsions sensibles avec les autres salariés notamment en termes d'horaire.

V. - Durée et conditions du préavis

Sauf en cas de faute grave et à moins d'accord particulier ou d'usage, la durée du préavis est de 3 mois.

Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, le cadre licencié qui trouve un emploi avant la fin du préavis pourra, avec l'accord de l'employeur, quitter son poste sans verser l'indemnité prévue au paragraphe précédent.

VI. - Indemnité de licenciement

Sauf faute grave, il est alloué au cadre, licencié après deux ans d'ancienneté, une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise. L'indemnité de licenciement se calcule à raison de :

- 1/5 de mois par année de présence jusqu'à 3 ans ;
- 2/5 de mois par année de présence pour la tranche d'ancienneté comprise entre 3 et 10 ans ;
- 3/5 de mois par année de présence pour la tranche d'ancienneté comprise entre 10 et 20 ans ;
- 4/5 de mois par année de présence au-delà de 20 ans.

Toutefois l'indemnité de licenciement ne pourra dépasser 16 mois d'appointements. L'indemnité se calcule sur la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 mois qui ont précédé le licenciement.

VII. - Régime de retraite et de prévoyance

Les cadres bénéficient de droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947. Ils bénéficieront, en outre, de régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués dans le cadre de chaque société.

VIII. - Gratifications de fin de services

Le départ à la retraite ainsi que la mise à la retraite, tels que définis à l'article 25 de la présente convention (textes généraux communs) donnent droit à une gratification de fin de services.

La gratification de fin de services en cas de départ à la retraite est égale à 50 % de l'indemnité de licenciement, calculée selon les dispositions prévues à l'article 6 ci-dessus.

Cette gratification est majorée de 20 % en cas de mise à la retraite. Cette majoration est plafonnée à 1 mois.

IX. - Secret professionnel

Tout cadre est tenu au secret professionnel en ce qui concerne l'activité de l'entreprise à laquelle il est ou a été attaché.

X. - Clause de non-concurrence

Toute clause de non-concurrence obligatoire ou facultative devra figurer dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Cette clause a pour objet de sauvegarder les intérêts légitimes de l'entreprise mais ne peut avoir pour résultat d'interdire au cadre, sans limitation quant au temps ou au lieu, l'exercice de son activité professionnelle spécialisée s'il quitte volontairement son emploi ou est congédié.

Toute clause de non-concurrence qui sera inscrite dans le contrat ou la lettre d'engagement doit prévoir, en faveur du cadre licencié, une indemnisation en rapport avec la limitation d'activité professionnelle qui lui serait imposée.

Les deux parties sont d'accord pour reconnaître qu'il est toujours possible à l'employeur de résilier cette clause à partir du moment où il n'impose plus au cadre intéressé de limitation quant au temps ou au lieu à l'exercice de son activité professionnelle.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 29 avril 1998, art. 1er).

Avenant du 19 décembre 2003 relatif aux contreparties liées à la mise à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat français des textiles artificiels et synthétiques (SFTAS),
Organisations de salariés	La fédération générale des cuirs, textiles, habillement Force ouvrière ; La fédération des industries de l'habillement, du cuir, du textile CFDT ; Le syndicat national des textiles artificiels, synthétiques et produits assimilés (SNTAS) des cadres, agents de maîtrise, techniciens et employés CFE-CGC ; La fédération française des syndicats chrétiens, du textile, du cuir et de l'habillement CFTC ; La fédération textile, habillement, cuir CGT,

Préambule

En vigueur étendu

L'accord national textile du 9 juin 1997 visant à favoriser l'emploi - qui a fait l'objet d'un arrêté ministériel d'extension daté du 20 octobre 1997 - comporte des dispositions autorisant les mises à la retraite de ' tout salarié âgé de moins de 65 ans mais pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein (c'est-à-dire remplissant les conditions d'âge et de durée minimale d'assurance) '. Cet accord fixe le régime des indemnités de mise à la retraite, dans ce cas considéré comme une cause autonome de rupture. Le salarié concerné a droit au versement d'une indemnité de départ en retraite équivalente à l'indemnité de licenciement fixée par la convention collective nationale de l'industrie textile, sous réserve de règles spécifiques de plafonnement.

L'accord du 9 juin 1997 (et les articles modifiés en conséquence de la convention collective nationale de l'industrie textile) dispose également qu'en cas de mise à la retraite d'un salarié l'entreprise examinera les possibilités de favoriser son remplacement par l'embauche, notamment, d'un jeune.

Les signataires du présent accord souhaitent, tout en maintenant les montants précités des indemnités de mise à la retraite, préciser et renforcer les contreparties liées à la mise à la retraite des salariés âgés de moins de 65 ans, en prenant en compte les dispositions issues de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites (1).

Aux termes des nouvelles dispositions légales, la mise à la retraite avant 65 ans, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, est autorisée dans le cadre d'un accord collectif étendu fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle.

Pour répondre à ces exigences légales, un accord national textile a été signé en date du 4 novembre 2003.

Afin de l'adapter aux particularités de la branche des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés, les signataires du présent accord adoptent les dispositions suivantes :

(1) Le présent accord ne préjuge pas des négociations de branche qui devront intervenir sur l'application d'autres dispositions de la loi précitée du 21 août 2003.

Mise à la retraite

Article 1er

En vigueur étendu

Les deux alinéas du paragraphe b de l'article 25 ' Mise à la retraite ' de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Gratification de fin de services (1)

Article 2
En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Il est précisé que pour le calcul des gratifications de fin de service, ainsi que pour le calcul des indemnités de licenciement qui leur servent de base, les 12 derniers mois de rémunération correspondent aux 12 mois qui précèdent le mois où le départ, la mise à la retraite ou le licenciement sont intervenus.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt conformément aux dispositions prévues par le code du travail à la direction départementale du travail de Nanterre (Hauts-de-Seine) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre (Hauts-de-Seine).

Avenant du 16 janvier 2006 relatif à la mise à jour de diverses dispositions

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat français des textiles artificiels et synthétiques.
Organisations de salariés	Fédération générale des cuirs, textiles habillement Force ouvrière ; Syndicat national des textiles artificiels, synthétiques et produits assimilés (SNTAS), des cadres, agents de maîtrise, techniciens et employés CFE-CGC ; Fédération textile habillement cuir CGT ; Fédération des industries de l'habillement, du cuir, du textile CFDT ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.

Dispositions figurant sous le titre X, article 39 des textes généraux communs

Article 1er
En vigueur étendu

Les dispositions suivantes annulent et remplacent celles figurant à l'article 39 précité.

(voir cet article)

Dispositions figurant dans l'annexe I ' ATAM ', fascicule I Article III de ladite annexe

Article 2
En vigueur étendu

Les dispositions suivantes figurant à l'article III ' Mode de rémunération ' : ' Pour une durée hebdomadaire de travail de 39 heures, la rémunération correspond à une durée mensuelle de travail de 169,58 heures ' sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes : ' Pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, la rémunération correspond à une durée mensuelle de travail de 152,19 heures. '

Article VII de ladite annexe

Les dispositions suivantes relatives à la définition de l'horaire de nuit et figurant à l'article 7 C ' Travail de nuit ', 3, entre parenthèses : ' (22 heures à 5 heures) ' sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes : ' (21 heures à 6 heures) '.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail et sera soumis à la procédure d'extension.

Accord du 16 janvier 2006 relatif à la mise en oeuvre de l'entretien professionnel prévu à l'article 8 de l'annexe I (ATAM), fascicule II, et à l'article IV de l'annexe II (Cadres)

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat français des textiles artificiels et synthétiques (SFTAS).
Organisations de salariés	Fédération générale des cuirs, textiles et habillement Force ouvrière ; Syndicat national des textiles artificiels, synthétiques et produits assimilés (SNTAS) CFE-CGC ; Fédération textile, habillement, cuir CGT ; Fédération des industries de l'habillement, du cuir, du textile CFDT ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord souhaitent marquer une volonté forte et affichée de promouvoir l'intérêt de l'entretien professionnel prévu aux deux articles précités de la convention collective nationale des textiles artificiels et produits assimilés. A cet effet, elles arrêtent les dispositions suivantes :

' L'entretien professionnel doit être une occasion privilégiée pour le salarié de s'exprimer, dans le cadre d'un dialogue avec sa hiérarchie, sur les conditions générales de son activité. Cet entretien doit porter notamment sur les conditions de travail et sur les résultats obtenus ainsi que sur les perspectives d'évolution professionnelle de l'intéressé.

L'entretien peut conduire dans une perspective d'amélioration des résultats obtenus à envisager des aménagements de conditions de travail, lorsqu'ils sont possibles.

L'entretien professionnel doit permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes, et tenant compte des besoins de l'entreprise.

L'entretien doit aussi permettre de faire converger les aspirations des salariés et les stratégies des entreprises en termes de compétences. Au cours de l'entretien, la hiérarchie doit informer le salarié sur les dispositifs existants en matière de formation (validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences), ouvrir le dialogue sur ses souhaits d'évolution et valider son projet dans le cadre de l'entreprise. L'entretien peut être l'occasion d'aborder la question de l'utilisation du droit individuel de formation (DIF).

Afin de renforcer l'intérêt de l'entretien professionnel, les parties signataires du présent accord recommandent de donner au personnel encadrant (hiérarchie) les informations nécessaires à la réussite de l'entretien (formation si nécessaire à la conduite d'entretien, connaissance minimum des dispositifs de formation, information sur la politique de formation de l'entreprise).

Par ailleurs, il appartiendra à l'entreprise de donner des informations nécessaires au salarié, relatives aux enjeux et finalité de l'entretien, au contenu de celui-ci (en s'appuyant sur les supports et documents d'entretien en vigueur dans l'entreprise). Les modalités de convocation du salarié à l'entretien doivent laisser au salarié le temps nécessaire lui permettant de se préparer à l'entretien (délai de prévenance suffisant).

Afin d'inscrire la démarche relative à l'entretien professionnel dans la durée, les parties signataires recommandent que ledit entretien donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse et de conclusions. Suite au présent accord, l'entretien professionnel, s'il n'a pas eu lieu au terme d'un laps de temps maximum de 3 ans, sera obligatoire. Il se tiendra alors dans un délai de 1 mois à la demande de la partie la plus diligente. '

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail et sera soumis à la procédure d'extension.

Avenant du 3 juillet 2007 relatif aux femmes enceintes travaillant la nuit (art. 12)

Signataires	
Organisations patronales	SFTAS.
Organisations de salariés	FTCH CFTC ; CTH FO ; SNTAS CFE-CGC ; THC CGT.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions figurant à l'article 12 des textes généraux communs de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés sont modifiées et complétées par les dispositions suivantes.

Le titre de l'article « Dispositions spéciales aux femmes » est complété par le terme « enceintes ».

Après la phrase « Le temps passé à l'allaitement dans les limites ci-dessus n'entraînera pas de perte de salaire pour l'intéressée », sont ajoutées les dispositions suivantes concernant les femmes enceintes travaillant de nuit :

« La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, 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 son état, du droit d'être affectée à un poste de jour compatible avec son état, 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 l'état 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. 122-25-1-1 du code du travail.

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

Il est enfin précisé, en complément des dispositions figurant à l'article 10 ' Rôle du CHSCT ', que celui-ci 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 nécessaires à l'exercice de cette mission. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail et sera soumis à la procédure d'extension.

Avenant du 10 décembre 2008 portant modification de l'article 14 relatif à la période d'essai

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat français des textiles artificiels et synthétiques (SFTAS).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération de la chimie CFE-CGC ; Fédération chimie, mines, textiles, énergie CFTC ; Fédération textile, habillement, cuir CGT ; Fédération cuirs, textiles, habillement FO.

Préambule

En vigueur étendu

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, dont les dispositions ont été transposées dans le code du travail par la loi du 25 juin 2008, pose en ce qui concerne les périodes d'essai des problèmes d'articulation avec les dispositions conventionnelles.

C'est pourquoi les parties signataires du présent avenant ont décidé de procéder à la mise à jour technique de l'article 14 de la convention collective nationale précitée.

Modification de l'article 14 « Période d'essai » de la convention collective (textes généraux communs)

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 1221-25 du code du travail, aux termes desquelles le délai de prévenance, en cas de rupture du contrat de travail, ne doit pas avoir pour effet de 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 27 juillet 2009, art. 1er)

Dispositions diverses

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension, conformément aux dispositions légales.

Avenant du 22 juin 2011 relatif à l'indemnisation des absences

Signataires	
Organisations patronales	Le SFTAS,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La FC FO ; La FCMTE CFTC ; La CFE-CGC chimie ; La FTHC CGT,

En vigueur étendu

I. - Modification des dispositions de l'article 17 A « Maladie, accidents, maladies professionnelles et accidents du travail »

Le paragraphe suivant figurant dans cet article :

« L'allocation prévue ci-dessus est égale à la somme nécessaire pour que, durant l'absence indemnisée, les ressources de l'intéressé représentent au total (indemnité sécurité sociale + allocation) 95 % des appointements nets de référence. Ceux-ci sont égaux à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé. Cette rémunération est appréciée, le cas échéant, sur la durée du cycle. »

est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'allocation prévue ci-dessus est égale à la somme nécessaire pour que, durant l'absence indemnisée, les ressources de l'intéressé représentent au total (indemnité sécurité sociale + allocation) 95 % des appointements nets de référence en cas de maladies et d'accidents, et 100 % des appointements nets de référence en cas de maladies professionnelles et d'accidents du travail. Les appointements nets de référence sont égaux à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé. Cette rémunération est appréciée, le cas échéant, sur la durée du cycle. »

II. - Modification des dispositions de l'article 17 B « Maternité et adoption »

Le paragraphe suivant figurant dans cet article :

« Les absences pour maternité et adoption légale donneront lieu à indemnité dans les conditions prévues au paragraphe A ci-dessus relatif aux maladies, accidents et accidents du travail, mais l'indemnité sera en tout état de cause assurée à l'intéressée pendant la durée de l'absence indemnisée par la sécurité sociale. »

est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les absences pour maternité et adoption légale donneront lieu à indemnité dans les conditions prévues au paragraphe A ci-dessus relatif aux maladies : allocation légale à la somme nécessaire pour que durant l'absence indemnisée, les ressources de l'intéressée représentent au total (indemnité sécurité sociale + allocation) 95 % des appointements nets de référence, mais l'indemnité sera en tout état de cause assurée à l'intéressée pendant la durée de l'absence indemnisée par la sécurité sociale. »

III. - Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er octobre 2011.

IV. - Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension, conformément aux dispositions légales.

Accord du 18 janvier 2018 portant création de la commission nationale paritaire permanente de négociation, de conciliation et d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	SFTAS,
Organisations de salariés	FS CFDT ; CFE-CGC chimie ; THC CGT,

I. - Dispositions générales relatives à la création de la commission

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre du champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (idcc 1942), pour une durée indéterminée.

Préambule explicatif

L'article 40 des textes généraux communs de la CCN des TAS et PA susvisée, prévoyait déjà des dispositions concernant une commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation. Afin de prendre en compte les nouvelles dispositions légales issues de l'article 24 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les dispositions prévues à l'article 40 précité sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes.

« Article 40

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

1. Composition

Quand elle se réunit en tant que commission de négociation, la commission est composée d'un nombre de 3 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 au nombre précité de trois). Pour les employeurs au plus d'un même nombre total de représentants désignés par le syndicat français des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

Quand elle se réunit en tant que commission paritaire de conciliation et/ ou d'interprétation, la commission est composée d'un nombre de 2 représentants au plus pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Pour les employeurs au plus d'un même nombre total de représentants désignés par le syndicat français des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

2. Modalités pratiques

La convocation précisant l'ordre du jour des réunions, accompagné des documents de travail, sera transmise 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 représentant des organisations syndicales représentatives 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 le SFTAS de leur participation au plus tard 10 jours avant la réunion.

Les absences seront régies comme suit :

- paiement du temps de travail non effectué comme temps de travail effectif ;
- frais de transport remboursés sur la base du tarif SNCF 2e classe ou du tarif le moins élevé ;
- participation forfaitaire aux frais de séjour.

La durée des absences et le montant de la participation forfaitaire, réactualisés tous les ans en tenant compte de l'inflation, sont précisés préalablement à chaque réunion paritaire, par une annexe envoyée à chaque fédération représentant les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Dans la limite de 4 réunions paritaires par an, les réunions paritaires seront précédées d'une réunion préparatoire. Dans ces cas, la durée des absences et le montant de la participation forfaitaire visés ci-dessus tiendront compte de cette préparatoire. Le nombre de représentants des organisations syndicales lors de cette préparatoire pourra être porté de 3 à 5 salariés. Le SFTAS devra être informé de l'organisation de cette réunion préparatoire au plus tard 10 jours avant la réunion.

3. Secrétariat de la commission

Il est assuré par le SFTAS.

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 « Textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés », 37-39, rue de Neuilly, BP 121, 92110 Clichy et l'adresse mail est : fpenard@textile.fr.

La procédure de transmission sera conforme aux dispositions du décret du 18 novembre 2016 (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 aux membres de la commission dans un délai de 1 mois.

4. Missions

La commission se réunira au moins 3 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 2018, 4 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.

En plus des missions d'intérêt général fixées par l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission continuera à avoir 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, qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, 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 le SFTAS. 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 dans le cas d'un différend. Les convocations seront adressées après consultation des organisations syndicales au moins 15 jours avant la date prévue pour la réunion de la commission ».

II. - Notification. - Dépôt. - Extension

En vigueur non étendu

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé conformément au code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant du 19 décembre 2002 relatif aux salaires (textiles artificiels et synthétiques)

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat français des textiles artificiels et synthétiques (SFTAS).
Organisations de salariés	Fédération générale des cuirs, textiles habillement Force ouvrière ; Syndicat national des textiles artificiels, synthétiques et produits assimilés, des cadres, agents de maîtrise, techniciens et employés (SNTAS) CFE-CGC.

Salaires au 1er janvier 2003 et au 1er juillet 2003

En vigueur étendu

Article 1er

Désireuses de remettre en ordre les dispositions de l'annexe III de la convention collective relative aux salaires et de permettre aux entreprises de s'adapter progressivement aux dispositions légales relatives au temps de travail et aux salaires (restauration de l'unité du SMIC au 1er juillet 2005), les parties signataires du présent accord conviennent d'adopter les dispositions ci-dessous :

I. - Salaires minima garantis

A dater du 1er janvier 2003 les salaires mensuels minima garantis sont fixés à :

(en euros)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL GARANTI(base 37 heures/semaine ou 160,88 h/mois)(en euros)
200	1 122,04
210	1 122,04
225	1 129,92
240	1 137,79
255	1 145,67
270	1 153,54
285	1 161,41
300	1 173,22
315	1 198,89
330	1 238,89
345	1 318,74
360	1 414,64
375	1 510,55
390	1 606,45
405	1 734,96
420	1 863,46
435	1 991,96
450	2 120,47
500	2 441,88
600	3 084,40
700	3 887,55
800	4 851,48

A dater du 1er juillet 2003 les salaires mensuels minima garantis sont fixés à :

SALAIRE MENSUEL GARANTI	COEFFICIENT (base 37 heures/semaine ou 160,88 h/mois) (en euros)
200	1 133,06
210	1 133,06
225	1 141,22
240	1 149,17
255	1 157,12
270	1 165,08

285	1 173,03
300	1 184,96
315	1 210,88
330	1 251,28
345	1 331,92
360	1 428,79
375	1 525,65
390	1 622,52
405	1 752,30
420	1 882,09
435	2 011,88
450	2 146,67
500	2 466,30
600	3 115,24
700	3 926,42
800	4 900,00

II. - Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie (base 38 heures/semaine) est fixée à 13 600 Euros pour l'année 2002.

III. - Rémunération garantie annuelle

Les rémunérations garanties annuelles (base 38 heures/semaine) sont fixées pour l'année 2002 à :

- RGA (niveau de responsabilité B) : 13 700 Euros ;
- RGA (niveau de responsabilité C) : 14 070 Euros ;
- RGA (niveau de responsabilité D) : 14 550 Euros ;
- RGA (niveau de responsabilité E) : 15 505 Euros ;
- RGA (niveau de responsabilité F) : 18 465 Euros ;
- RGA (niveau de responsabilité G) : 20 540 Euros ;
- RGA (niveau de responsabilité H) : 24 620 Euros.

IV. - Indemnité journalière de panier

A compter du 1er janvier 2003, l'indemnité journalière de panier est fixée à 5,28 Euros.

A compter du 1er juillet 2003, l'indemnité journalière de panier sera fixée à 5,33 Euros.

Article 2

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt conformément aux dispositions prévues par le code du travail à la direction départementale du travail de Nanterre (Hauts-de-Seine) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre (Hauts-de-Seine).

Fait à Clichy, le 19 décembre 2002.

Accord du 21 septembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat français des textiles artificiels et synthétiques (SFTAS),
Organisations de salariés	La fédération générale des cuirs, textiles habillement FO ; La fédération des industries de l'habillement, du cuir du textile CFDT ; La fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC,

En vigueur étendu

Article 1er

I. - Salaires minima garantis

A dater du 1er octobre 2006 les salaires mensuels minima garantis sont fixés sur une base de 35 heures par semaine à :

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL GARANTI (base 35 heures par semaine ou 152,19 heures par mois)
200	1 259
210	1 259
225	1 262
240	1 265
255	1 268
270	1 275
285	1 282
300	1 292
315	1 307
330	1 329
345	1 413
360	1 514
375	1 615
390	1 716
405	1 852
420	1 989
435	2 128
450	2 270
500	2 607

600	3 294
700	4 150
800	5 180

II. - Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie (base 35 heures par semaine) est fixée à 14 418 pour l'année 2005.

III. - Rémunération garantie annuelle

Les rémunérations garanties annuelles (base 35 heures/semaine) sont fixées pour l'année 2005 à :

RGA (niveau de responsabilité B) = 14 524 €.

RGA (niveau de responsabilité C) = 14 917 €.

RGA (niveau de responsabilité D) = 15 426 €.

RGA (niveau de responsabilité E) = 16 439 €.

RGA (niveau de responsabilité F) = 19 577 €.

RGA (niveau de responsabilité G) = 21 776 €.

RGA (niveau de responsabilité H) = 26 102 €.

IV4. - Indemnité journalière de panier

A compter du 1er octobre 2006, l'indemnité journalière de panier de nuit est fixée à 5,70 Euros. Article 2

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Fait à Clichy, le 21 septembre 2006.

Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires et aux primes, à compter du 1er juillet 2007

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat français des textiles artificiels et synthétiques (SFTAS).
Organisations de salariés	Fédération générale des cuirs, textiles habillement FO ; Syndicat national des textiles artificiels, synthétiques et produits assimilés, des cadres, agents de maîtrise, techniciens et employés (SNTAS) CFE-CGC ; Fédération des services CFDT ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

I. - SALAIRES MINIMA GARANTIS

A dater du 1er juillet 2007, les salaires mensuels minima garantis sont fixés, sur une base de 35 heures par semaine à :

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL GARANTI (base 35 h/semaine ou 152,19 h/mois)
200	1 284
210	1 284
225	1 287
240	1 290
255	1 293
270	1 301
285	1 308
300	1 318
315	1 333
330	1 356
345	1 441
360	1 544
375	1 647
390	1 750
405	1 889
420	2 029
435	2 171
450	2 315
500	2 659
600	3 360
700	4 233
800	5 284

II. - RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE GARANTIE

La rémunération minimale annuelle garantie (base 35 heures par semaine) est fixée à 14 780 € pour l'année 2006.

III. - RÉMUNÉRATION GARANTIE ANNUELLE

Les rémunérations garanties annuelles (base 35 heures par semaine) sont fixées pour l'année 2006 à :

- RGA (niveau de responsabilité B) = 14 814 € ;

- RGA (niveau de responsabilité C) = 15 215 € ;

- RGA (niveau de responsabilité D) = 15 735 € ;

- RGA (niveau de responsabilité E) = 16 768 € ;
- RGA (niveau de responsabilité F) = 19 968 € ;
- RGA (niveau de responsabilité G) = 22 212 € ;
- RGA (niveau de responsabilité H) = 26 624 €.

IV. - INDEMNITÉ JOURNALIÈRE DE PANIER

A compter du 1er juillet 2007, l'indemnité journalière de panier de nuit est fixée à 5,80 €.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Accord du 9 juillet 2008 relatif aux salaires et aux primes

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat français des textiles artificiels et synthétiques (SFTAS).
Organisations de salariés	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO ; Fédération des services CFDT ; Fédération chimie, mines, textile, énergie (CMTE) CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

I. - Salaires minima garantis

A dater du 1er juillet 2008 les salaires mensuels minima garantis sont fixés sur une base de 35 heures par semaine ou 152,19 heures par mois à :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL GARANTI
200	1 326
210	1 326
225	1 328
240	1 331
255	1 334
270	1 343
285	1 350
300	1 360
315	1 376
330	1 399
345	1 484
360	1 587
375	1 690
390	1 793
405	1 932
420	2 072
435	2 214
450	2 358
500	2 702
600	3 404
700	4 276
800	5 327

II. - Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie (base 35 heures par semaine) est fixée à 15 150 € pour l'année 2007.

III. - Rémunération garantie annuelle

Les rémunérations garanties annuelles (base 35 heures par semaine) sont fixées pour l'année 2007 à :

- niveau de responsabilité B = 15 184 € ;
- niveau de responsabilité C = 15 595 € ;
- niveau de responsabilité D = 16 128 € ;
- niveau de responsabilité E = 17 187 € ;
- niveau de responsabilité F = 20 467 € ;
- niveau de responsabilité G = 22 767 € ;
- niveau de responsabilité H = 27 290 €.

IV. - Indemnité journalière de panier

A compter du 1er juillet 2008, l'indemnité journalière de panier de nuit est fixée à 6 €.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt, conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Accord du 8 juillet 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009

Signataires	
Organisations patronales	SFTAS.
Organisations de salariés	FS CFTD ; FCMTE CFTC ; FCC CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

I. - Salaires minima garantis

A dater du 1er juillet 2009, les salaires mensuels minima garantis sont fixés sur une base 35 heures par semaine à :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL GARANTI (base 35 h/semaine ou 152,19 h/mois)
200	1 343
210	1 343
225	1 345
240	1 348
255	1 351
270	1 360
285	1 368
300	1 378
315	1 394
330	1 417
345	1 503
360	1 608
375	1 712
390	1 816
405	1 957
420	2 099
435	2 243
450	2 389
500	2 737
600	3 448
700	4 332
800	5 396

II. - Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie (base 35 heures/semaine) est fixée à 15 660 € pour l'année 2008.

La rémunération minimale annuelle garantie (base 35 heures/semaine) est fixée à 16 014 € pour l'année 2009 (vérification à faire au 31 décembre 2009).

Rémunération garantie annuelle

Les rémunérations garanties annuelles (base 35 heures/semaine) sont fixées à :

(En euros.)

RGA (NIVEAU DE RESPONSABILITÉ)	ANNÉE 2008	ANNÉE 2009 (*)
B	15 660	16 014
C	15 907	16 114
D	16 450	16 664
E	17 530	17 558
F	20 876	21 147
G	23 222	23 524
H	27 835	28 197

(*) Vérification à faire au 31 décembre 2009.

IV. - Indemnité journalière de panier

A compter du 1er juillet 2009, l'indemnité journalière de panier de nuit est fixée à 6,10 €.

Article 2

En vigueur étendu

Les syndicats et le SFTAS tiendront une réunion paritaire sur les salaires, courant janvier 2010, suite à la hausse programmée du SMIC au 1er janvier 2010.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt, conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Accord du 26 janvier 2010 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2010

Signataires	
Organisations patronales	Le SFTAS,
Organisations de salariés	La FCMTE CFTC ; La FC CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

I. - Salaires minima garantis

Les salaires mensuels minima garantis, fixés sur une base de 35 heures par semaine ou 152,19 heures par mois, sont augmentés au 1er février 2010, puis au 1er juillet 2010, et fixés comme suit.

(En euros.)

Coefficient	Salaire mensuel garanti	
	au 1er février 2010	au 1er juillet 2010
200	1 349	1 356
210	1 349	1 356
225	1 352	1 359
240	1 355	1 362
255	1 358	1 365
270	1 367	1 374
285	1 375	1 382
300	1 385	1 392
315	1 401	1 408
330	1 424	1 431
345	1 511	1 519
360	1 616	1 624
375	1 721	1 730
390	1 825	1 834
405	1 967	1 977
420	2 109	2 120
435	2 254	2 265
450	2 401	2 413
500	2 751	2 765
600	3 465	3 482
700	4 354	4 376
800	5 423	5 450

II. - Rémunération minimale garantie annuelle

La rémunération minimale garantie annuelle (base 35 heures par semaine) est fixée à 16 230 € pour l'année 2010 (vérification à faire au 31 décembre 2010).

III. - Rémunération garantie annuelle

Les rémunérations garanties annuelles (base 35 heures par semaine) sont fixées à :

(En euros.)

Rémunération garantie annuelle	Année 2009	Année 2010 (*)
Niveau de responsabilité B	16 014	16 230
Niveau de responsabilité C	16 114	16 300
Niveau de responsabilité D	16 664	16 831
Niveau de responsabilité E	17 758	17 936
Niveau de responsabilité F	21 147	21 358
Niveau de responsabilité G	23 524	23 759
Niveau de responsabilité H	28 197	28 479

(*) Vérification à faire au 31 décembre 2010.

IV. - Indemnité journalière de panier

A compter du 1er février 2010, l'indemnité journalière de panier de nuit est fixée à 6,16 €.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Accord du 16 février 2011 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	SFTAS.
Organisations de salariés	FCMTE CFTC ; FC CFE-CGC.

1. Salaires minima garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels minima garantis, fixés sur une base 35 heures par semaine ou 152,19 heures par mois, sont augmentés au 1er mars 2011, puis au 1er septembre 2011, et fixés comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Salaire mensuel garanti	
	Au 1er mars 2011	Au 1er septembre 2011
200	1 372	1 380
210	1 372	1 380
225	1 375	1 383
240	1 378	1 386
255	1 381	1 389
270	1 390	1 398
285	1 399	1 407
300	1 409	1 417
315	1 425	1 434
330	1 448	1 457
345	1 537	1 546
360	1 643	1 653
375	1 751	1 762
390	1 856	1 867
405	2 001	2 013
420	2 145	2 158
435	2 292	2 306
450	2 442	2 457
500	2 798	2 815
600	3 524	3 545
700	4 429	4 456
800	5 515	5 548

2. Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie (base 35 heures par semaine) est fixée à 16 496 € pour l'année 2011 (vérification à faire au 31 décembre 2011).

3. Rémunération garantie annuelle

Les rémunérations garanties annuelles (base 35 heures par semaine) sont fixées à :

(En euros.)

Niveau de responsabilité	Rémunération garantie annuelle	
	Année 2010	Année 2011 (*)
B	16 230	16 496
C	16 300	16 593
D	16 831	17 134
E	17 936	18 259
F	21 358	21 742
G	23 759	24 187
H	28 479	28 992

(*) Vérification à faire au 31 décembre 2011.

4. Indemnité journalière de panier

A compter du 1er mars 2011, l'indemnité journalière de panier de nuit est fixée à 6,23 €.

A compter du 1er septembre 2011, l'indemnité journalière de panier de nuit est fixée à 6,27 €.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Accord du 8 février 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties et aux primes pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	SFTAS.
Organisations de salariés	FCMTE CFTC ; CFE-CGC chimie.

Article 1er

En vigueur étendu

1. Salaires minima garantis

Les salaires mensuels minima garantis, fixés sur une base 35 heures par semaine, sont augmentés au 1er février 2012 et fixés comme suit :

Salaire mensuel garanti

(base 35 heures par semaine ou 152,19 heures par mois)

(En euros.)

Salaire mensuel garanti	
Coefficient	Au 1er février 2012
200	1 414
210	1 414
225	1 417
240	1 420
255	1 423
270	1 432
285	1 441
300	1 452
315	1 469
330	1 493
345	1 584
360	1 693
375	1 805
390	1 913
405	2 062
420	2 211
435	2 362
450	2 517
500	2 884
600	3 631
700	4 565
800	5 683

2. Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie (base 35 heures par semaine) est fixée à 16 957 € pour l'année 2012 (vérification à faire au 31 décembre 2012).

3. Rémunération garantie annuelle

Les rémunérations garanties annuelles (base 35 heures par semaine) sont fixées à :

(En euros.)

Niveau de responsabilité	Rémunération garantie annuelle	
	Année 2011	Année 2012 (*)
B	16 496	16 957
C	16 593	17 023
D	17 134	17 552
E	18 259	18 705
F	21 742	22 273
G	24 187	24 777
H	28 992	29 699

(*) Vérification à faire au 31 décembre 2012.

4. Indemnité journalière de panier

A compter du 1er février 2012, l'indemnité journalière de panier de nuit est fixée à 6,42 €.

Clause de rencontre

Article 2

En vigueur étendu

Une réunion paritaire se tiendra fin septembre 2012 pour faire le point sur la situation des salaires minima.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Accord du 1er mars 2016 relatif aux salaires mensuels minima garantis au 1er mars 2016

Signataires	
Organisations patronales	Le SFTAS,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La CFE-CGC chimie ; La CMTE CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

I. - Salaires minima garantis

Les salaires mensuels minima garantis, fixés sur une base de 35 heures par semaine, sont augmentés au 1er mars 2016, et fixés comme suit :

Salaire mensuel garanti (base 35 heures par semaine ou 152,19 heures par mois)

(En euros.)

Salaire mensuel garanti	
Coefficient	Au 1er mars 2016
210	1 476
225	1 480
240	1 485
255	1 495
270	1 505
285	1 515
300	1 525
315	1 535
330	1 560
345	1 647
360	1 759
375	1 876
390	1 988
405	2 144
420	2 298
435	2 455
450	2 616
500	2 997
600	3 774
700	4 745
800	5 907

II. - Rémunération minimale garantie annuelle

La rémunération minimale annuelle garantie (base 35 heures par semaine) est fixée à 17 711 € pour l'année 2016 (vérification à faire au 31 décembre 2016).

III. - Rémunération garantie annuelle

Les rémunérations garanties annuelles (base 35 heures par semaine) sont fixées à :

(En euros.)

Niveau de responsabilité	Rémunération garantie annuelle
	Année 2016 (*)
B	17 711
C	17 779
D	18 332
E	19 536
F	23 262
G	25 877
H	31 018

(*) Vérification à faire au 31 décembre 2016.

IV. - Indemnité journalière de panier

A compter du 1er mars 2016, l'indemnité journalière de panier de nuit est fixée à 6,64 €.

Suppression du coefficient 200

Article 2

En vigueur étendu

Comme il s'avère que le coefficient 200 est de moins en moins utilisé, le présent accord modifie l'échelle des coefficients, en supprimant le coefficient 200. En d'autres termes, les salariés ayant obtenu moins de 6 points (cumul des points de responsabilité et des points de connaissance) seront classés au coefficient 210. En conséquence, les dispositions figurant dans la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés à l'annexe I « ATAM », fascicule II, classifications, article 3 « Définitions » sous le paragraphe 3.5. « Echelle des coefficients » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

Points obtenus	Coefficient
5 ou 6	210
7	225
8	240
9	255
10	270
11	285
12	300
13	315
14	330
15	345
16	360
17	375
18	390
19	405
20	420
21	435
22	450

Article 3

Le présent accord, applicable à compter du 1er mars 2016, fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Accord du 21 février 2017 relatif aux salaires minima garantis au 1er mars 2017

Signataires	
Organisations patronales	SFTAS
Organisations de salariés	FS CFDT CFE-CGC chimie THC CGT CFTC CMTE

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord applicable à compter du 1er mars 2017 fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Accord du 5 avril 2018 relatif aux salaires minima garantis pour 2018

Signataires	
Organisations patronales	SFTAS,
Organisations de salariés	FS CFDT ; CFE-CGC chimie ; THC CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord applicable à compter du 1er avril 2018 sera notifié à l'issue de la procédure de signature à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Accord national du 16 octobre 1998 relatif à la durée du travail Etendu par arrêté du 20 janvier 1999 JORF 22 janvier 1999

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries textiles.
Organisations de salariés	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement Force ouvrière ; Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries textiles, habillement et connexes CFE-CGC ; Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFDT ; Fédération textile-habillement-cuir CGT ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

La situation de l'emploi en France reste préoccupante. Les causes du chômage sont multiples, mais il est clair que l'amélioration de la situation de l'emploi dépend essentiellement de la croissance.

La croissance est stimulée par le pouvoir d'achat net des ménages qui soutient la consommation, par la baisse des taux d'intérêt réels qui soutient l'investissement, par le développement permanent de la compétitivité des entreprises qui permet d'accroître les parts de marché, tant sur le marché national qu'à l'exportation. La mise en oeuvre d'organisations du travail adaptées aux besoins des clients et d'aménagement-réduction du temps de travail, répondant aux attentes des salariés, concourent largement à ce développement de la compétitivité et donc à la conquête des marchés.

Dans l'industrie textile, plus fortement soumise que la grande majorité des autres secteurs à la concurrence internationale, les entreprises ne peuvent en aucun cas prendre le risque d'alourdir leurs coûts de production. Si elles étaient contraintes de le faire, elles perdraient leur compétitivité, avec des conséquences immédiates négatives pour l'emploi.

Les parties signataires du présent accord soulignent en outre qu'une politique offensive de l'emploi dans le textile n'aura d'efficacité que si le commerce mondial est ouvert et loyal. Le démantèlement programmé de l'accord multifibre exige en contrepartie que, dans le cadre de l'OMC, l'Europe obtienne pour les industries textiles des ouvertures de marchés supplémentaires, significatives et irréversibles et des politiques sociales respectueuses des droits de l'homme. Les Etats et la Commission européenne doivent faire preuve, à cet égard, d'une vigilance particulière au regard de l'emploi.

Conscients de ces enjeux, l'union des industries textiles et les syndicats signataires du présent accord souhaitent oeuvrer en faveur d'une industrie du textile qui soit compétitive internationalement, rentable, basée sur le respect des droits des personnes et sur une politique sociale offensive. A cet effet, ils souscrivent solennellement au code de conduite signé au plan européen par Euratex et la FSE : THC visant au strict respect des conventions de l'OIT et conviennent de se réunir pour en définir les conditions d'application au plan national.

Au plan français et avec la même volonté de soutenir l'emploi, les parties signataires appellent à un renforcement de la lutte contre les destructions d'emplois dues au travail clandestin.

La réduction du chômage et l'embauche de jeunes sont des priorités que les partenaires sociaux ont faites leurs et ont inscrites dans le cadre de la politique conventionnelle. Tel a été notamment l'objet de l'accord du 9 juin 1997 visant à favoriser l'emploi dans l'industrie textile, relatif notamment à l'ARPE qui permet de répondre aux préoccupations des salariés les plus âgés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, tout en créant les conditions permettant d'accroître les embauches de jeunes.

Dans cet esprit, l'union des industries textiles et les organisations syndicales signataires du présent accord conviennent de demander à leurs confédérations

respectives de procéder au renouvellement de l'accord interprofessionnel sur l'ARPE et à son élargissement, notamment aux salariés ayant débuté leur carrière professionnelle en tant que salariés avant l'âge légal actuel de la fin de la scolarité obligatoire et totalisant 160 trimestres validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale.

A l'issue de la négociation interprofessionnelle relative à l'ARPE qui devrait se tenir d'ici la fin de l'année 1998, l'union des industries textiles et les organisations syndicales se réuniront afin d'examiner positivement les conditions d'application dans l'industrie textile du nouvel accord interprofessionnel sur l'ARPE.

Avec le même objectif de réduction du chômage et d'embauches, notamment de jeunes, les parties signataires soulignent que des nouvelles organisations du travail, des réorganisations du temps de travail (organisation plus productive liée à une réduction du temps de travail) mises en oeuvre au niveau des entreprises et des établissements peuvent contribuer au développement ou à la consolidation de l'emploi, à l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, dès lors qu'elles améliorent la compétitivité des entreprises et sont acceptées par les salariés.

Les parties signataires, prenant en compte les dispositions prévues par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, réduisant la durée légale du travail des salariés à 35 heures par semaine (au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002 selon les cas) et créant un dispositif incitatif pour développer l'emploi, décident d'adopter les dispositions suivantes.

Examen des possibilités de réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent par le présent accord et dans l'esprit de la loi précitée du 13 juin 1998 inciter les entreprises à étudier les possibilités de mise en oeuvre d'une réduction effective du temps de travail adaptée à leur situation spécifique, à l'amélioration de leur capacité concurrentielle et ayant des effets positifs sur l'emploi.

Lors de cet examen, devront donc être prises en compte les conséquences de la réduction effective du temps de travail sur :

- les conditions de travail et de rémunération des salariés ;
- la compétitivité de l'entreprise, notamment au regard de la concurrence internationale ;
- le développement de l'emploi et la limitation de la précarité (embauches prioritairement en contrats à durée indéterminée, transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée).

Cet examen, à mener dans le cadre d'un dialogue social constructif et en concertation avec les instances représentatives du personnel, doit notamment porter sur les formes d'organisation du travail répondant aux besoins des salariés, aux exigences du développement de l'entreprise, et ayant des effets positifs sur l'emploi et sur les conditions de travail.

En tout état de cause, une réduction de la durée du travail induit des modifications telles en matière d'organisation du travail et de conditions de travail des salariés qu'elle doit être préparée de façon approfondie, notamment avec l'encadrement, l'ensemble des autres catégories de personnel concernées, et leurs organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 132-19 du code du travail.

Options envisageables

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent la pluralité des types d'organisation du travail mis en oeuvre par les entreprises textiles, la diversité des process et des technologies auxquels elles font appel, la variété des marchés sur lesquelles elles interviennent. Elles soulignent également la diversité des horaires accomplis selon les entreprises et selon les fonctions et les missions des salariés.

Les parties signataires considèrent donc qu'il est préférable pour l'emploi de privilégier les démarches volontaires et négociées au niveau des entreprises ou des établissements, afin de mettre en place les solutions les plus adaptées.

Dans le cadre des dispositifs d'aménagement-réduction du temps de travail, les parties signataires considèrent qu'il revient à chaque entreprise d'examiner, au cas par cas, la mise en oeuvre des formes d'aménagement-réduction du temps de travail permettant d'adapter les horaires aux nécessités de la production propres à chaque entreprise, dans les conditions prévues par le code du travail et, le cas échéant, précisées par des dispositions conventionnelles.

Cet examen conduira certaines entreprises (ou établissements) à entrer dans le dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, qui induit une réduction importante du temps de travail et comporte des aides financières, outil servant d'appui à la création d'emplois - ou à leur consolidation dans les entreprises en difficulté -, au rajeunissement de la pyramide des âges, à la compétitivité et au pouvoir d'achat.

En tout état de cause, les parties signataires du présent accord invitent à rechercher au niveau des entreprises les meilleures solutions pour l'emploi, pour le développement de la compétitivité des entreprises et à créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au pouvoir d'achat des salariés.

Heures supplémentaires

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 12-5-2005 en vigueur à l'extension BOCC 2005-29 étendu par arrêté du 3-10-2005 JORF 13-10-2005.

La réduction de la durée légale du travail de 39 heures à 35 heures induit une réduction très importante du nombre d'heures normales pouvant être travaillées dans l'année.

Afin que celle-ci ne se traduise pas par une diminution des capacités de production, les entreprises examineront dans les conditions rappelées ci-dessus les formes d'organisation du travail permettant de maintenir et de développer les capacités de production, la compétitivité des entreprises et les possibilités d'embauches. Les dispositions légales et conventionnelles offrent dans ce domaine des possibilités.

Dans l'hypothèse où cet examen conduirait - pour maintenir des capacités de production adaptées aux exigences du marché - à recourir aux heures supplémentaires, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

- le présent accord abroge l'article 9 de l'accord du 18 mai 1982 (modifié par l'accord du 7 mai 1996) sur la réduction de la durée du travail et sur l'amélioration de l'utilisation des équipements, article qui fixait le contingent conventionnel d'heures supplémentaires de droit commun sur la base d'une durée hebdomadaire du travail de 39 heures. Cette abrogation prend effet à la fin de l'année civile 1999 ;

- à compter de l'année civile 2005, le contingent annuel d'heures supplémentaires de droit commun visé à l'article L. 212-6 du code du travail est fixé dans l'industrie textile à 190 heures (1) (soit 30 heures de moins que le contingent légal résultant du décret du 21 décembre 2004). Ce contingent détermine les heures supplémentaires qui peuvent être effectuées conformément à l'article L. 212-6 du code du travail après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. L'employeur doit donner à cette occasion les raisons justifiant le recours aux heures supplémentaires.

La durée légale ayant été abaissée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires se fera dès la 36e heures.

Quel que soit le taux de majoration qui serait retenu par le législateur pour ces heures, les parties signataires conviennent que les heures effectuées entre 35 et 39 heures, au-delà de 90 heures supplémentaires par an, donneront droit à un taux de majoration garanti par le présent accord de 25 %. En d'autres termes, si le taux légal des majorations pour les heures supplémentaires effectuées entre 35 et 39 heures, retenu par le législateur, était inférieur à 25 %, ce taux serait, dans l'hypothèse visée, réajusté à 25 %. S'il était supérieur, c'est le taux légal qui s'appliquerait.

Un accord d'entreprise ou d'établissement, négocié et conclu conformément à l'article L. 132-19 du code du travail, peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie des heures supplémentaires et des

majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

(1) Le présent accord maintient l'annulation des dispositions de l'accord national du 13 avril 1993 (modifié par accord du 7 mai 1996) sur la modulation des horaires, figurant sous le titre contreparties 1. Réduction du contingent d'heures supplémentaires. En effet, le régime conventionnel des heures supplémentaires applicable en cas de modulation des horaires est fixé dans l'industrie textile par l'avenant du 16 octobre 1998, et reste inchangé.

Personnel d'encadrement

En vigueur étendu

1. Cas des entreprises mettant en oeuvre des processus de réduction/réorganisation du temps de travail

L'objectif des signataires est que soient trouvées, dans les entreprises mettant en oeuvre des processus négociés de réduction/réorganisation du temps de travail, des solutions qui fassent bénéficier les salariés relevant de l'encadrement des formes de réduction d'horaires les mieux adaptées aux spécificités de leurs fonctions.

Dans cet esprit, ils recommandent que cette réduction du temps de travail soit mise en oeuvre sous forme de jours de repos (ou de demi-journées de repos), unités de mesure ou temps de travail mieux adaptées aux fonctions du personnel d'encadrement que les strictes mesures du temps de travail en heures.

2. Régime conventionnel des forfaits

Au plan de la branche, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes visant à donner des garanties au personnel d'encadrement :

2.1. Forfait avec référence à un horaire précis

Les régimes de forfait avec référence à un horaire sont régis par des dispositions de la convention collective nationale, le cas échéant précisées par des dispositions propres à chaque entreprise.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent que le personnel d'encadrement qui resterait soumis à un horaire forfaitaire supérieur à la durée légale du travail devra bénéficier d'avantages accordés :

- soit en termes de temps de repos, formule que les parties signataires incitent à privilégier. Ce temps de repos devra être donné sous forme de jours de repos ou de demi-journées de repos : ainsi un salarié gardant un horaire forfaitaire de 39 heures devra bénéficier par an de 5 jours au moins de repos supplémentaires (ou 10 demi-journées) ;

- soit en termes d'abondement à un compte épargne-temps ;

- soit en termes d'avantages au moins équivalents.

2.2. Forfait sans référence à un horaire précis

Pour certaines fonctions de cadres, il n'est pas possible de retenir le critère du temps de présence sur le lieu de travail pour apprécier le niveau d'activité. La formule du forfait prévue ci-dessous, en complément des forfaits conventionnels avec référence à un horaire précis, vise à répondre à ces modes de travail qui ne permettent pas de contrôler les horaires.

Le contrat de travail ou son avenant contenant la convention de forfait spécifique instituée par le présent accord, qui doit recueillir l'accord exprès du salarié, définit la fonction qui justifie l'autonomie (liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion du temps de travail) dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail précis.

Au titre du présent accord, cette formule de forfait ne peut être convenue qu'avec des ingénieurs et cadres dont l'activité telle que précisée dans le contrat de travail permet de leur reconnaître une indépendance dans la gestion et dans la répartition de leur temps de travail par rapport à l'horaire de référence de l'entreprise (cadres de direction, cadres commerciaux...).

Le contrat de travail prévoit la ou les contreparties dont bénéficie le salarié pour ce mode d'organisation du travail sans référence horaire (soit 5 jours au moins de repos, soit abondement à un compte épargne-temps, soit avantages au moins équivalents).

Les dispositions légales et conventionnelles sont applicables aux salariés régis par ce type de forfait, à l'exception de celles comportant des références à des horaires précis et contrôlables.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. Cette rémunération forfaitaire mensuelle est identique d'un mois sur l'autre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

NOTA : Arrêté du 20 janvier 1999 art. 1 : Le deuxième alinéa du point 1 des dispositions pour le personnel d'encadrement concernant le cas des entreprises mettant en oeuvre des processus de réduction-organisation du temps de travail est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-1, deuxième alinéa, et l'article L. 212-7, deuxième alinéa, du code du travail. Le point 2-1 relatif au forfait du personnel d'encadrement avec référence à un horaire précis est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail. L'alinéa 4 du point 2-2 relatif au forfait du personnel d'encadrement sans référence à un horaire précis est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail ;

Application de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail. L'application du présent accord est subordonnée à son arrêté d'extension. Il entrera en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Accord du 13 septembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle Etendu par arrêté du 3 décembre 2004 JORF 16 décembre 2004

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries textiles.
Organisations de salariés	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement Force ouvrière ; Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries textiles, habillement et connexes CFE-CGC ; Fédération textile-habillement cuir CGT ; Fédération des industries de l'habillement du cuir et du textile CFDT ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord décline, au plan de la branche textile, les dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, reprises dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il s'inscrit également dans le prolongement des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années, en particulier l'accord du 31 mars 1995 relatif aux priorités et aux objectifs de l'apprentissage et la formation professionnelle dans l'industrie textile, dont le présent accord reprend un certain nombre de dispositions.

L'industrie textile est confrontée à une véritable mutation se traduisant par des enjeux humains, économiques et techniques majeurs.

C'est pourquoi les partenaires sociaux - par un dialogue social renforcé - souhaitent mobiliser l'ensemble des moyens existants en matière de formation pour répondre aux défis d'employabilité et de mobilité générés par ces enjeux, en particulier concernant les salariés de faible niveau de formation et de qualification.

A cette fin, ils conviennent de :

- mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques du FORTHAC, OPCA de la branche textile ;
- donner aux instances représentatives du personnel et aux personnels d'encadrement d'entreprises un rôle important pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation, ainsi que pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en oeuvre de leur projet professionnel ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Par ailleurs, ils soulignent l'importance de l'entretien professionnel comme moyen de nature à permettre à tout salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

En tout état de cause, ils entendent mettre en cohérence les objectifs et priorités visés, et l'ensemble des dispositifs et moyens dont les modalités sont précisées par le présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Le présent accord précise les modalités de mise en oeuvre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Objectifs et priorités

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent comme un objectif prioritaire de la profession tout ce qui permet d'élever les niveaux de qualification, de favoriser l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie textile, si possible par une approche personnalisée des formations.

Dans cette optique, elles visent, en particulier, les actions d'accompagnement et de formation suivantes :

- toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation textile (CPNEF) ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ; à cet égard, seront privilégiées les certifications de nature transversale ;
- toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, reposant, dans toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié ;
- les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEF textile ;
- toute action au bénéfice des publics suivants :
 - salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis 3 ans, ceux ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, ceux ayant 45 ans et plus ;
 - les salariés fragilisés dans leur emploi, en particulier ceux pour lesquels sont mises en oeuvre des actions de conversion ayant pour objet de préparer les salariés à une mutation d'activité à l'extérieur de l'entreprise ;
 - salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
 - femmes, et en particulier celles qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
 - travailleurs handicapés.

Développement de l'apprentissage

Article 3

En vigueur étendu

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un diplôme.

Les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions en la matière et considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la profession.

A cet effet sera recherchée la complémentarité nécessaire, notamment avec les structures de l'éducation nationale ainsi qu'avec les régions, en tenant compte de l'évolution des métiers et de l'adaptation nécessaire des formations, en lien avec l'observatoire des métiers.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis, notamment sur :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé ;
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- les conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage.

Par ailleurs, les parties signataires, par le présent accord, déterminent les conditions et modalités de prise en charge par l'OPCA du textile - le FORTHAC - des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis :

- les diplômes préparés par les CFA présentant une demande devront être, soit spécifiques au textile, soit de nature transversale pouvant favoriser une transférabilité avec un autre secteur, notamment industriel ;
- les dossiers de demandes présentés par les CFA seront examinés paritairement chaque année et comporteront, en particulier, les éléments suivants : nombre d'apprentis par diplôme, nombre de diplômés par type de diplôme, objectifs de développement quantitatifs, contribution financière demandée, budget de fonctionnement et sources de financement, délibération paritaire ;
- décision financière par le conseil d'administration du FORTHAC ;
- le montant des contributions versées aux CFA ne pourra globalement dépasser 30 % du versement correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au FORTHAC par les entreprises textiles, visé à l'article 18.1 ci-après.

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en la matière, les parties signataires confirment leur attachement, afin de favoriser une politique cohérente et dynamique en matière d'apprentissage et de formation initiale, à une collecte nationale de la taxe d'apprentissage dans la branche textile, confiée, sur le plan technique et opérationnel, à l'OPCA de la branche : le FORTHAC.

NOTA : Arrêté du 3 décembre 2004 : Le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 119-1-1 du code du travail.

Contrat de professionnalisation

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion

de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Dans toute la mesure du possible, sera favorisée la personnalisation des parcours de formation en fonction des acquis des bénéficiaires, en particulier à partir d'une évaluation préalable de ces acquis.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, peut, si besoin est, être portée jusqu'à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au bac ;
- toute formation ou tout parcours professionnalisant textiles, permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEF textile ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

Les parties signataires souhaitent favoriser tout parcours professionnalisant, pour quelque public que ce soit, répondant aux besoins résultant des travaux de l'observatoire des métiers de la branche.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation - quelle que soit la durée du contrat - sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en oeuvre par un organisme de formation, ou, par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose, soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

Toutefois, la durée minimum peut être portée à 50 % pour les cas visés au 5e paragraphe du présent article.

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur dans la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

A cet effet, dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en oeuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation ; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

La participation financière de l'OPCA de la branche - FORTHAC - aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé à 10 Euros, en application de l'article L. 983-1 du code du travail.

Ce forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la CPNEF textile en fonction notamment :

- de la finalité des actions visées, au regard des priorités définies à l'article 2 du présent accord ;
- de la durée du contrat ;
- de l'individualisation ou non du parcours.

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salariés dans les entreprises

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Missions d'accueil.

Les parties signataires soulignent que lorsqu'une mission d'accueil ou une mission pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés et en tout premier lieu aux membres de l'encadrement, celle-ci s'exerce dans les cadres suivants :

- actions ou périodes de formation en entreprise ;
- contrats et périodes de professionnalisation ;
- apprentissage.

Dans cet esprit, elles souhaitent que les personnels qui sont conduits à exercer des missions de responsable de stage, de tuteur ou de maître d'apprentissage bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, reçoivent une formation spécifique.

5.2. Développement de la fonction tutorale

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de 3 salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Il assure, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

A cette fin, tant les actions de préparation et de formation que celles liées à l'exercice de la fonction tutorale - dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ou dans celui de dispositifs spécifiques d'insertion - pourront être

prises en charge financièrement par le FORTHAC, en application des textes réglementaires en vigueur.

En tout état de cause, il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises par les bénéficiaires de ces préparations ou de ces formations, dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs.

5.3. Actions d'information des jeunes et des salariés

Les parties signataires invitent le FORTHAC à mettre en oeuvre et à prendre en charge financièrement les actions suivantes en matière d'information :

- les actions d'information des jeunes sur les métiers et formations existants dans la branche, en particulier en application de la convention de coopération signée entre la branche et l'éducation nationale ;
- les actions d'information des salariés sur les besoins et les moyens de la formation.

Ces actions seront élaborées en cohérence avec les travaux menés dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 13 ci-après.

Le FORTHAC pourra, si nécessaire, déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion applicables aux OPCA dans les limites fixées par le CPNFP.

NOTA : Arrêté du 3 décembre 2004 : Le dernier alinéa de l'article 5.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article R. 964-4 et du dernier alinéa de l'article R. 964-16-1 alinéa du code du travail.

Formation initiale et actions en matière d'information et d'orientation des jeunes

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent marquer l'importance qu'elles attachent au développement des formations initiales de l'enseignement professionnel et technologique, y compris celles poursuivies dans le cadre de l'apprentissage.

Elles souhaitent renforcer toutes réflexions et actions de nature à permettre une meilleure articulation entre les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel et les besoins de qualification générés par les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles, en particulier mis en avant par l'observatoire des métiers de la branche.

A cette fin, elles entendent développer des actions d'information en direction des jeunes et de leurs familles ainsi que des différentes structures d'information - notamment les CIO - destinées à améliorer l'orientation des jeunes vers les voies générale, technologique ou professionnelle. Ces actions contribueront également à préciser le projet des élèves déjà engagés dans la voie professionnelle.

L'ensemble des actions en la matière seront conduites, dans toute la mesure du possible, en étroite collaboration avec l'éducation nationale dans le cadre de la convention de coopération du 18 décembre 2003, et, dans la mesure du possible, en mobilisant les moyens financiers que le FORTHAC pourra apporter en la matière.

Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

Article 7

En vigueur étendu

7.1. L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet entretien professionnel est de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, qui peut être réalisé à l'occasion de l'entretien annuel, pourront notamment être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs d'évaluation et de formation qui pourraient y répondre, ainsi que la mise en oeuvre du droit individuel à la formation.

Les parties signataires conviennent d'examiner, au sein de la CPNEF textile, les modalités de mise en oeuvre de cet entretien professionnel, au regard des conclusions de la négociation engagée en la matière au plan national interprofessionnel.

7.2. Le bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en oeuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

7.3. Le passeport formation

Les parties signataires conviennent d'étudier, au terme de la négociation paritaire engagée au plan national interprofessionnel sur ce sujet, au sein de la CPNEF textile, les conditions de mise en oeuvre d'un ' passeport de formation ' permettant à tout salarié souhaitant en disposer d'être ainsi en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale et continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Ce ' passeport formation ', qui reste la propriété du salarié et dont il a la responsabilité, pourra recenser notamment, afin de répondre à son objectif, les différentes certifications qu'il aura pu obtenir, tant dans le cadre de la formation initiale que de la formation continue, les différentes actions d'évaluation ou de formation dont il aura pu bénéficier.

7.4. Validation des acquis

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer toute démarche de validation des acquis des salariés :

- la démarche d'évaluation et de validation des acquis professionnels des salariés du textile dans le cadre de la mise en oeuvre des ' parcours modulaires qualifiants ' (PMQ), qu'ils entendent poursuivre et renforcer ;
- le nouveau dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

En tout état de cause, sera recherchée la meilleure articulation possible entre ces démarches.

Les parties signataires s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur ces dispositifs et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, en particulier les salariés fragilisés dans leur emploi.

Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions seront mobilisés par le FORTHAC à cet effet.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en oeuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation - Modalités de validation et de certification

Article 8

8.1. Reconnaissance et validation

En premier lieu, les parties signataires rappellent que les actions de formation proposées aux salariés - et en particulier à ceux qui sont les moins qualifiés - développeront une pédagogie s'appuyant sur l'expérience des opérateurs et viseront à permettre une élévation du niveau des connaissances dans le cadre d'une démarche progressive et modulaire.

Dans cette optique, elles conviennent de poursuivre l'action au titre des ' parcours modulaires qualifiants ' (PMQ) destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier les opérateurs, et à proposer les formations adaptées.

Les parties signataires souhaitent que ce dispositif, conformément aux dispositions de l'article 7.4 ci-dessus, puisse être articulé, dans toute la mesure du possible, à celui de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, sera recherché le lien nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations permettant de répondre aux exigences des métiers définis dans le cadre de l'observatoire des métiers prévu à l'article 13 ci-après.

8.2. Mise en place d'un dispositif certificats de qualification professionnelle

Les parties signataires conviennent de mettre en place, au plan de la branche textile, un dispositif de certificats de qualification professionnelle (CQP), en complément des autres certifications existantes, en particulier le diplôme ou le titre homologué.

Elles définissent, dans le cadre de la CPNEF textile, les modalités de mise en place de ce dispositif. En tant que de besoin, le FORTHAC pourra financer tout ou partie des coûts afférents à sa mise en oeuvre.

8.3. Reconnaissance et qualification

Les entreprises favoriseront la promotion et l'évolution de la qualification professionnelle des salariés ayant suivi des stages sanctionnés par un diplôme officiel, un titre homologué ou un CQP de branche. Lorsque des postes seront vacants ou créés dans l'entreprise, il sera tenu compte pour les pourvoir, dans le cadre des dispositions des articles 46 des clauses ' Ouvriers ', 13-1° de l'annexe IV et 3-1° de l'annexe V de la convention collective nationale de l'industrie textile (1), des connaissances acquises en formation professionnelle continue, sanctionnées par un diplôme officiel, un titre homologué ou une attestation, et correspondant aux exigences du poste.

(1) Ou dans le cadre des dispositions de la convention collective nationale des textiles artificiels et produits assimilés, pour les entreprises relevant de cette dernière convention. NOTA : Arrêté du 3 décembre 2004 : Le dernier alinéa de l'article 8.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article R. 964-4 du code du travail.

Période de professionnalisation

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de mettre en place et de développer dans la branche la ' période de professionnalisation ' dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Elles souhaitent que la ' période de professionnalisation ' permette de favoriser l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie textile, conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2 ci-dessus. Dans cet esprit, elles considèrent que les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation menées dans ce cadre donnent lieu, au titre de la période de professionnalisation, à une participation financière du FORTHAC.

La prise en charge financière de l'OPCA pourra porter sur tout ou partie des coûts relatifs à ces actions. Cette prise en charge s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 Euros. Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la CNPEF textile au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus, dans la limite des ressources financières du FORTHAC.

Considérant l'enjeu de professionnalisation des salariés du textile comme prioritaire, les parties signataires invitent le FORTHAC à consacrer une part importante du 0,5 % ' fonds de professionnalisation ' au financement d'actions au titre de la période de professionnalisation.

Par ailleurs, la durée minimale des actions faisant l'objet d'une prise en charge financière par le FORTHAC au titre de la période de professionnalisation - hors les actions d'évaluation et les actions de formations qualifiantes débouchant sur une certification (diplôme, titre ou CQP), pour lesquelles aucune durée minimale n'est exigée - est de 20 heures.

Actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Le programme pluriannuel de formation

Les parties signataires incitent les entreprises, dans le cadre de leurs politiques de formation, élaborées en fonction de leurs spécificités, à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités définis à l'article 2 du présent accord.

Elles les incitent également à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en oeuvre.

Un bilan de la mise en oeuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Elles incitent également les entreprises à mettre en place des politiques actives favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification.

10.2. Le plan de formation

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, doivent délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise compte tenu notamment du programme pluriannuel éventuellement établi, et être tenus au courant de la réalisation de ce plan.

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 11

En vigueur étendu

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis.

Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle.

Sa mise en oeuvre relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 7.1 du présent accord.

Les actions éligibles au DIF relèvent, soit des priorités de branche définies à l'article 2 du présent accord, soit de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ;

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;

- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis pro rata temporis.

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Toutefois, ces actions de formation, pouvant être articulées avec les actions du plan de formation ou de la période de professionnalisation, pourront être mises en œuvre sur proposition de l'employeur, pour tout ou partie, sur le temps de travail, notamment pour répondre aux besoins d'organisation de l'entreprise.

Congé individuel de formation

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel de bénéficier de l'aide du FONGECIF dont il relève.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 13

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment, par le présent accord, la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications du textile - en tant que partie intégrante de l'observatoire commun à l'ensemble des branches du FORTHAC - dont il avait été décidé paritairement la mise en place au sein du FORTHAC par souci de cohérence avec la démarche similaire entreprise par les autres branches le composant.

Elles soulignent l'importance qu'elles attachent aux travaux de cet observatoire qui seront de nature à éclairer les réflexions dans la détermination de la politique de formation de la branche.

Le rôle de cet observatoire, à compétence nationale, est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire documents, études et outils concrets et utiles, en particulier à destination des entreprises et des salariés de l'industrie textile, et d'anticiper les évolutions en cours ou à atteindre pour certains métiers.

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein, est assuré par le FORTHAC.

La CPNEF de la branche assurera le rôle de comité de pilotage de l'observatoire pour la branche textile ; à ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de cet observatoire, en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des données fournies sur les données quantitatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner. Ce rôle est tenu en relation étroite avec le comité technique de pilotage de l'observatoire commun aux branches, mis en place au sein du FORTHAC.

NOTA : Arrêté du 3 décembre 2004 : Le 4e alinéa de l'article 13 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités : d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle continue doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise et de la commission de formation lorsqu'elle existe, de discussions approfondies qui soient de nature à jouer un rôle majeur dans le développement d'une politique de formation active et efficace.

A cet effet, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur les conditions de mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage ainsi que le DIF.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, lequel doit être considéré comme partie intégrante de la stratégie de l'entreprise, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation les documents relatifs aux projets de l'entreprise.

Lorsqu'elle existe, la commission fait part au comité d'entreprise de ses demandes concernant le plan de formation et les orientations générales de la formation dans l'entreprise, afin que le projet de plan de formation puisse tenir compte éventuellement de celles-ci.

Le temps passé par les membres de la commission de formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise aux réunions de ladite commission consacrées à l'examen du plan de formation de l'entreprise, leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 24 heures par an et de 8 heures maximum par personne.

La commission de formation précitée du comité d'entreprise tout comme ce dernier entretiendront les relations nécessaires avec le service chargé de la formation dans l'entreprise. Elle sera habilitée à mener, en coordination avec ce service et dans le respect de la réglementation en vigueur, toutes les actions adéquates pour faire connaître les organismes et stages dispensant la formation accessible par congé individuel et pour conseiller les salariés désirant s'orienter dans cette voie.

Formation et égalité professionnelle

Article 15

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Ils recommandent aux entreprises de favoriser l'accès des femmes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;

- aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

La CPNEF textile pourra, en tant que de besoin, sur la base des travaux de l'observatoire visé à l'article 13 du présent accord, émettre toute recommandation utile sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation textile

Article 16

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent l'existence de la commission nationale paritaire de la formation dans l'industrie textile, au sein de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation textile.

Composée au maximum de 5 représentants de chacune des organisations de salariés et d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre des membres salariés, elle a pour mission d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées, au plan national, en matière de formation professionnelle, à certaines branches d'activité, notamment celle des textiles artificiels et synthétiques.

A cet effet, dans ce cadre, la commission a notamment pour rôle :

- d'établir la liste des formations ou parcours professionnalisant éligibles au titre des objectifs prioritaires visés à l'article 2 ainsi que ceux éligibles au titre du contrat de professionnalisation, en particulier ceux pouvant donner lieu à dérogation (art. 4) ;
- de préciser, en fonction de la nature des formations, les modulations du forfait horaire de prise en charge par le FORTHAC, dans le cadre des actions conduites au titre du contrat ou des actions de professionnalisation (art. 4) ;
- de préciser les modulations de prise en charge financière afférentes aux actions conduites dans le cadre de la ' période de professionnalisation ' ;
- la mise en place du dispositif du CQP dans la branche textile en application de l'article 8.2 du présent accord ;
- d'assurer - en tant que comité de pilotage - le suivi des travaux de l'observatoire des métiers, en application de l'article 13 et de formuler toute proposition en vue d'en orienter les travaux ;
- d'émettre toute proposition d'orientation concernant tant les diplômes professionnels textiles en direction de la commission professionnelle consultative du ministère de l'éducation nationale, que les titres en direction de la commission professionnelle consultative du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Sur la base des informations de l'observatoire des métiers qu'elle recevra du FORTHAC, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle à la section professionnelle paritaire textile du FORTHAC.

Commissions régionales paritaires de la formation

Article 17

En vigueur étendu

Les parties signataires incitent à la mise en place, au plan régional, de commissions paritaires de la formation.

Une commission a pour mission de définir les orientations, dans le cadre de celles définies par la commission nationale, à développer au regard des spécificités régionales.

A cet effet, elle a pour rôle d'examiner les projets pouvant être développés au plan régional, en particulier la mise en oeuvre des contrats d'objectifs et des filières de formation développées par le conseil régional et par le rectorat. Elle émet, à cet effet, toute proposition utile.

Par ailleurs, elle pourra, sur la base d'informations qui lui seront transmises - en particulier celles en provenance de l'observatoire des métiers textile - émettre toute proposition ou orientation en matière de formation et d'apprentissage spécifiques à son champ géographique, en direction tant de la région que de la section professionnelle textile du FORTHAC.

Dispositions financières

Article 18

En vigueur étendu

18.1. Entreprises employant au minimum 10 salariés.

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant au minimum 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer un versement correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au FORTHAC - organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche textile - pour assurer le financement des priorités définies par le présent accord, incluant notamment :

- les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, des titulaires de contrats de professionnalisation ;
- les actions d'accompagnement et de formation au titre de la ' période de professionnalisation ' ;
- le financement des frais de formation, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation répondant aux priorités du présent accord pour l'exercice du droit individuel à la formation ;
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers visé à l'article 13 du présent accord ;
- les actions d'information des jeunes et des salariés.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que ces mêmes entreprises, entrant dans le champ d'application du présent accord, doivent également effectuer un versement au FORTHAC :

- soit d'un montant égal à 0,4 % des salaires payés pendant l'année de référence au sein de la participation au développement de la formation professionnelle continue ;
- soit volontairement le montant intégral de leur participation au développement de la formation professionnelle continue.

L'affectation des montants versés reste à la libre utilisation de l'entreprise, le FORTHAC les remboursant de leurs dépenses imputables sur justificatifs. (1)

18.2. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent chaque année consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue conduites en application du présent accord une contribution équivalant à :

- 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1er janvier 2004 ;
- 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1er janvier 2005.

Cette contribution est versée en totalité au FORTHAC en tant qu'OPCA du textile.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par le présent accord incluant notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
- les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;

- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers ;
- à concurrence du solde du montant des versements ;
- les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation (DIF) ;
- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
- et, plus généralement, les actions de formation de leurs salariés.

Le conseil d'administration du FORTHAC déterminera les modalités de mise en oeuvre de ces dispositions financières.

NOTA : Arrêté du 3 décembre 2004 : (1) Texte étendu à l'exclusion du dernier alinéa de l'article 18-1 comme étant contraire aux dispositions du 3e alinéa de l'article L. 961-9 du code du travail. Le 6e tiret du 1er alinéa de l'article 18-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Conditions d'application de l'accord

Article 19

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord ;
- et dans un délai de 2 ans afin d'effectuer un bilan d'étape concernant la mise en oeuvre et l'application du présent accord.

Par ailleurs, dans les matières relevant des articles du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Durée de l'accord et extension

Article 20

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace l'accord du 31 mars 1995 relatif aux priorités et aux objectifs de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans l'industrie textile, à la date de l'arrêté d'extension du présent accord.

Le texte du présent accord sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Les parties conviennent expressément de soumettre le présent accord à durée indéterminée aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Fait à Clichy, le 13 septembre 2004.

Textes parus au JORF

Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales de l'industrie textile et des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (n° 18 et n° 1942)

Paru au JORF du 2010-04-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales de l'industrie textile du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1, modifiée par accord du 29 mai 1979, et des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 portant adaptation des dispositions de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 au secteur des textiles artificiels, les dispositions de l'accord du 3 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

La partie intitulée « Action : formation de tuteurs âgés de 50 ans et plus » de l'article 3 est étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6332-15 et D. 6332-90 du code du travail aux termes desquels les fonds mutualisés de la formation professionnelle continue consacrés à la professionnalisation sont destinés au financement de la formation des tuteurs pour les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ou des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond horaire de 15 euros de l'heure.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/2, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 5 août 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (n° 1942)

Paru au JORF du 2010-08-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 portant adaptation des dispositions de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 au secteur des textiles artificiels, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2010 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/19, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 6 juillet 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (n° 1942)

Paru au JORF du 2011-07-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 portant adaptation des dispositions de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 au secteur des textiles artificiels, les dispositions de l'accord du 16 février 2011, relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/19, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 30 juillet 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 juin 2012

Paru au JORF du 2012-08-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2011 (BO n° 2011-37), relatif à la modification des taux contributifs à l'OPCA PL au titre de la formation professionnelle continue, à l'accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant n° 24 du 21 octobre 2011 (BO n° 2011-47), relatif à la révision de l'article 34 sur la maladie et l'accident, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de l'avenant n° 3 du 25 janvier 2012 (BO n° 2012-11) à l'accord paritaire national du 30 juin 2004, relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979 les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des avocats salariés (n° 1850) du 17 février 1995, les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (n° 1747) du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 23 septembre 2011 (BO n° 2011-46) à l'avenant n° 7 du 29 novembre 2002, relatif aux cotisations des régimes de prévoyance cadres et non cadres, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'avenant du 21 décembre 2011 (BO n° 2012-08) à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060) du 28 août 1998, les dispositions de l'avenant n° 13 du 16 septembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), relatif au règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice (n° 1561) du 7 août 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 26 du 26 novembre 2010, les dispositions de l'avenant n° 27 du 10 juin 2011 (BO n° 2012-04) portant sur la prévoyance à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000 tel qu'étendu par arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de :
- l'avenant n° 38 du 29 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 16 juin 2010 portant modification de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 39 du 29 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 30 novembre 2009 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant n° 6 du 17 mai 2011 (BO n° 2011-40), relatif au fonctionnement de la commission paritaire et à l'observation de la négociation collective, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611) du 19 novembre 1991, les dispositions de l'avenant n° 2 du 28 novembre 2011 (BO n° 2011-52) portant révision de l'accord du 9 novembre 2006, instituant les garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-14) portant rectification à l'avenant du 6 mai 2011 à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie de l'Oise (n° 2700) du 9 janvier 2008, les dispositions de l'avenant du 6 décembre 2011 (BO n° 2012-05), relatif à la prévoyance complémentaire, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de l'Eure (n° 887) du 1er juillet 1976 tel que modifié par accord du 14 mars 1994 et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2012 (BO n° 2012-14), portant création d'une autorisation d'absence en vue de la préparation de la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie de l'Eure, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir (n° 984) du 27 juillet 1978, tel que modifié par l'avenant du 9 février 1994, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 11 mars 2011 (BO n° 2011-21), portant modification de l'article 34 « départ en retraite » et de l'article 34 bis « mise à la retraite avant soixante-cinq ans » de l'avenant « mensuels », à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de formation continue dans l'industrie des panneaux à base de bois, les dispositions de l'accord national professionnel du 13 octobre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu dans le cadre dudit accord national professionnel.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504) du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 80 du 28 septembre 2011 (BO n° 2011-45), relatif aux garanties de frais de santé, à ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant n° 9 du 22 novembre 2011 (BO n° 2012-03), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351) du 15 février 1985, les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 2011 (BO n° 2012-10), relatif aux agressions en situation de travail, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 20 décembre 2011 (BO n° 2012-06), relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988 devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 21 février 2011 (BO n° 2011-21), relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (n° 1942) du 6 juin 1996 portant adaptation des dispositions de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 au secteur des textiles artificiels, les dispositions de l'avenant du 22 juin 2011 (BO n° 2011-52), portant modification de l'article 17, à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 2 du 7 juillet 2011 (BO n° 2011-49) portant révision de l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance et à la santé, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (n° 998) du 7 février 1979 et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (n° 1256) du 3 mai 1983, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 26

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 27

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site :

www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 portant adaptation des dispositions de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 au secteur des textiles artificiels, les dispositions de l'accord du 1er mars 2016 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2017-08-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de l'accord salarial, conclu le 13 janvier 2017 (BOCC 2017/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'accord d'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2017, conclu le 10 février 2017 (BOCC 2017/14), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (n° 953), les dispositions de l'avenant n° 28 relatif aux salaires, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/17), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'accord sur les salaires minima professionnels garantis, conclu le 8 mars 2017 (BOCC 2017/17), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579), les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 10 mars 2017 (BOCC 2017/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059), les dispositions de l'accord portant fixation des barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances, conclu le 28 février 2017 (BOCC 2017/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (n° 914), les dispositions de l'avenant relatif aux salaires (Annexe II), conclu le 6 mars 2017 (BOCC 2017/18), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (n° 2489), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'indemnité de panier, conclu le 17 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH), conclu le 17 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux Taux Effectifs Garantis Annuels (TEGA), conclu le 17 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations, conclu le 23 mars 2017 (BOCC 2017/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de

l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de l'accord relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 16 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas en 2017, conclu le 22 février 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 (n° 1942), les dispositions de l'accord relatif aux salaires mensuels minima garantis, conclu le 21 février 2017 (BOCC 2017/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord portant fixation du barème des salaires minima pour 2017 (Franche-Comté), conclu le 12 janvier 2017 (BOCC 2017/14), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de l'avenant n° 86 relatif à la revalorisation des salaires minima, conclu le 22 février 2017 (BOCC 2017/17), à ladite convention collective.

Article 15

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 16

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).

Article 2

Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619).

Article 3

Convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (n° 953).

Article 4

Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586).

Article 5

Convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579).

Article 6

Convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059).

Article 7

Convention collective départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (n° 914).

Article 8

Convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (n° 2489).

Article 9

Convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003).

Article 10

Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).

Article 11

Convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976 (n° 897).

Article 12

Convention collective nationale de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 (n° 1942).

Article 13

Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

Article 14

Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534).

Fait le 21 juillet 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (n° 1942)

Paru au JORF du 2018-12-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 portant adaptation des dispositions de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 au secteur des textiles artificiels, les dispositions de l'accord du 5 avril 2018 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels

Date du texte : 2018-07-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
APE	Activité principale exercée
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
ATAM	Agents, techniciens, agents de maîtrise
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CFA	Centres de formation d'apprentis
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIO	Centres d'information et d'orientation
CNPEF	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNFP	Commission paritaire nationale pour la formation professionnelle
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CSS	Code de la sécurité sociale
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORTHAC	Formation textile-habillement-cuir
FSE	Fonds social européen
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
NAP	Activité principale exercée
NAPE	Nomenclature des activités principales exercées
OIT	Organisation internationale du travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
ONQ	Ouvrier non qualifié
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OQ	Ouvrier qualifié
PA	Produit assimilé
PMQ	Prospective des métiers et qualifications
RGA	Rémunération garantie annuelle
SFTAS	Syndicat français des textiles artificiels et synthétiques
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TAS	Textile artificiel et synthétique
THC	Textile-habillement-cuir
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Absences justifiées (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 16	5
	Absences justifiées (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 16	5
Arrêt de travail, Maladie	Absences indemnisées (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 17	6
	Absences justifiées (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 16	5
Champ d'application	Objet et champ d'application (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 1er	1
Chômage partiel	Rémunération (Annexe I ATAM Fascicule I Convention collective nationale du 6 juin 1996)		11
	Congés payés (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 27	7
	Durée du préavis (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 22	7
	Indemnité de préavis (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 23	7
	Licenciements collectifs (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 21	6
	Ralentissement d'activité (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 19	6
Clause de non-concurrence	Annexe II Cadres Convention collective nationale du 6 juin 1996 (Annexe II Cadres Convention collective nationale du 6 juin 1996)		17
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 27	7
Congés exceptionnels	Absences pour événements familiaux (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 30	8
Démission	Cessation du contrat de travail (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 20	6
	Changement de résidence en cas de mutation (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 31	9
Maternité, Adoption	Absences indemnisées (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 17	6
	Absences pour événements familiaux (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 30	8
	Avenant du 3 juillet 2007 relatif aux femmes enceintes travaillant la nuit (art. 12) (Avenant du 3 juillet 2007 relatif aux femmes enceintes travaillant la nuit (art. 12))	Article 1er	20
	Dispositions spéciales aux femmes enceintes (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 12	4
Période d'essai	Modification de l'article 14 « Période d'essai » de la convention collective (textes généraux communs) (Avenant du 10 décembre 2008 portant modification de l'article 14 relatif à la période d'essai)	Article 1er	20
	Période d'essai (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 14	5
	Recrutement et promotion (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 13	5
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Absences pour recherche d'emploi pendant le préavis (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 24	7
	Cessation du contrat de travail (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 20	6
	Durée du préavis (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 22	7
	Indemnité de préavis (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 23	7
	Préavis et congés payés (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 29	8
Prime, Gratification, Treizieme mois	Brevet d'invention et droits du salarié (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 38	10
	Gratification de fin de services (1) (Avenant du 19 décembre 2003 relatif aux contreparties liées à la mise à la retraite)	Article 2	18
	Gratifications (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 32	9

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	1. Salaires minima garantis (Accord du 16 février 2011 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2011)	Article 1er	27
	Accord du 1er mars 2016 relatif aux salaires mensuels minima garantis au 1er mars 2016 (Accord du 1er mars 2016 relatif aux salaires mensuels minima garantis au 1er mars 2016)	Article 1er	29
	Accord du 21 février 2017 relatif aux salaires mensuels minima garantis au 1er mars 2017 (Accord du 21 février 2017 relatif aux salaires mensuels minima garantis au 1er mars 2017)	Article 1er	31
	Accord du 21 septembre 2006 relatif aux salaires (Accord du 21 septembre 2006 relatif aux salaires)		23
	Accord du 26 janvier 2010 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2010 (Accord du 26 janvier 2010 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2010)	Article 1er	26
	Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires et aux primes, à compter du 1er juillet 2007 (Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires et aux primes, à compter du 1er juillet 2007)	Article 1er	24
	Accord du 5 avril 2018 relatif aux salaires minima garantis pour 2018 (Accord du 5 avril 2018 relatif aux salaires minima garantis pour 2018)	Article 1er	31
	Accord du 8 février 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties et aux primes pour l'année 2012 (Accord du 8 février 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties et aux primes pour l'année 2012)	Article 1er	28
	Accord du 8 juillet 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009 (Accord du 8 juillet 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009)	Article 1er	26
	Accord du 9 juillet 2008 relatif aux salaires et aux primes (Accord du 9 juillet 2008 relatif aux salaires et aux primes)	Article 1er	25
	Salaires au 1er janvier 2003 et au 1er juillet 2003 (Avenant du 19 décembre 2002 relatif aux salaires (textiles artificiels et synthétiques))		22
Visite médicale	Recrutement et promotion (Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Étendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.)	Article 13	5

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1996-06-06	Annexe I ATAM Fascicule I Convention collective nationale du 6 juin 1996	11
	Annexe I ATAM Fascicule II Convention collective nationale du 6 juin 1996	13
	Annexe II Cadres Convention collective nationale du 6 juin 1996	17
	Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Etendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998.	1
1998-10-16	Accord national du 16 octobre 1998 relatif à la durée du travail Etendu par arrêté du 20 janvier 1999 JORF 22 janvier 1999	31
2002-12-19	Avenant du 19 décembre 2002 relatif aux salaires (textiles artificiels et synthétiques)	22
2003-12-19	Avenant du 19 décembre 2003 relatif aux contreparties liées à la mise à la retraite	18
2004-09-13	Accord du 13 septembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle Etendu par arrêté du 3 décembre 2004 JORF 16 décembre 2004	33
2006-01-16	Accord du 16 janvier 2006 relatif à la mise en oeuvre de l'entretien professionnel prévu à l'article 8 de l'annexe I (ATAM), fascicule II, et à l'article IV de l'annexe II (Cadres)	19
	Avenant du 16 janvier 2006 relatif à la mise à jour de diverses dispositions	19
2006-09-21	Accord du 21 septembre 2006 relatif aux salaires	23
2007-07-03	Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires et aux primes, à compter du 1er juillet 2007	24
	Avenant du 3 juillet 2007 relatif aux femmes enceintes travaillant la nuit (art. 12)	19
2008-07-09	Accord du 9 juillet 2008 relatif aux salaires et aux primes	25
2008-12-10	Avenant du 10 décembre 2008 portant modification de l'article 14 relatif à la période d'essai	20
2009-07-08	Accord du 8 juillet 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009	25
2010-01-26	Accord du 26 janvier 2010 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2010	26
2010-04-27	Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales de l'industrie textile et des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (n° 18 et n° 1942)	JO-1
2010-08-13	Arrêté du 5 août 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (n° 1942)	JO-1
2011-02-16	Accord du 16 février 2011 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2011	27
2011-06-22	Avenant du 22 juin 2011 relatif à l'indemnisation des absences	20
2011-07-13	Arrêté du 6 juillet 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (n° 1942)	JO-1
2012-02-08	Accord du 8 février 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties et aux primes pour l'année 2012	28
2012-08-07	Arrêté du 30 juillet 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 juin 2012	JO-1
2016-03-01	Accord du 1er mars 2016 relatif aux salaires mensuels minima garantis au 1er mars 2016	29
2016-07-19	Arrêté du 12 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (n° 1942)	JO-4
2017-02-21	Accord du 21 février 2017 relatif aux salaires mensuels minima garantis au 1er mars 2017	31
2017-08-01	Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-4
2018-01-18	Accord du 18 janvier 2018 portant création de la commission nationale paritaire permanente de négociation, de conciliation et d'interprétation	21
2018-04-05	Accord du 5 avril 2018 relatif aux salaires minima garantis pour 2018	31
2018-07-27	Arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels	NV-1
2018-12-30	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (n° 1942)	JO-6

Index alphabétique

1

1. Salaires minima garantis 27

A

Absences indemnisées 6
Absences justifiées 5
Absences pour événements familiaux 8
Absences pour recherche d'emploi pendant le préavis 7
Accord du 13 septembre 2004 33
Accord du 13 septembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle Étendu par arrêté du 3 décembre 2004 JORF 16 décembre 2004 33
Accord du 16 février 2011 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2011 27
Accord du 16 janvier 2006 relatif à la mise en œuvre de l'entretien professionnel prévu à l'article 8 de l'annexe I (ATAM), fascicule II, et à l'article IV de l'annexe II (Cadres) 19
Accord du 18 janvier 2018 portant création de la commission nationale paritaire permanente de négociation, de conciliation et d'interprétation 21
Accord du 1er mars 2016 relatif aux salaires mensuels minima garantis au 1er mars 2016 29
Accord du 21 février 2017 relatif aux salaires mensuels minima garantis au 1er mars 2017 31
Accord du 21 septembre 2006 relatif aux salaires 23
Accord du 26 janvier 2010 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2010 26
Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires et aux primes, à compter du 1er juillet 2007 24
Accord du 5 avril 2018 relatif aux salaires minima garantis pour 2018 31
Accord du 8 février 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties et aux primes pour l'année 2012 28
Accord du 8 juillet 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009 25
Accord du 9 juillet 2008 relatif aux salaires et aux primes 25
Accord national du 16 octobre 1998 relatif à la durée du travail Étendu par arrêté du 20 janvier 1999 JORF 22 janvier 1999 31
Accords textiles applicables à la branche 10
Actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise 37
Annexe I
- ATAM Fascicule I 11
- ATAM Fascicule II 13
Annexe I ATAM Fascicule I Convention collective nationale du 6 juin 1996 11
Annexe I ATAM Fascicule II Convention collective nationale du 6 juin 1996 13
Annexe II
- Cadres 17
Annexe II Cadres Convention collective nationale du 6 juin 1996 17
Application de l'accord 33
Apprentissage et formation 9
Arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels NV-1
ATAM Fascicule I (Annexe I)
- ATAM Fascicule I) 11
ATAM Fascicule II (Annexe I)
- ATAM Fascicule II) 13
Avenant du 10 décembre 2008 portant modification de l'article 14 relatif à la période d'essai 20
Avenant du 16 janvier 2006 relatif à la mise à jour de diverses dispositions 19
Avenant du 19 décembre 2002 relatif aux salaires (textiles artificiels et synthétiques) 22
Avenant du 19 décembre 2003 relatif aux contreparties liées à la mise à la retraite 18
Avenant du 22 juin 2011 relatif à l'indemnisation des absences 20
Avenant du 3 juillet 2007 relatif aux femmes enceintes travaillant la nuit (art. 12) 19

B

Brevet d'invention et droits du salarié 10

C

Cadre juridique de la convention 1
Cadres (Annexe II)
- Cadres) 17
Cessation du contrat de travail 6
Champ d'application 34
Champ d'application de l'accord relatif aux priorités et aux objectifs de l'apprentissage et de la formation professionnelle 9
Changement de résidence en cas de mutation 9
Classification 13
Clause de rencontre 29
Comité d'entreprise 3
Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation textile 39
Commission nationale paritaire permanente de négociation, de conciliation et d'interprétation 10
Commissions régionales paritaires de la formation 39
Communication annuelle 9
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salariées dans les entreprises 35
Conditions d'application de l'accord 40
Conditions générales et modalités particulières de l'apprentissage 9
Congé individuel de formation 38
Congés payés 7
Connaissances requises 15
Contrat de professionnalisation 34
Contrat de travail 5
Contreparties liées à la mise à la retraite 18
Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996. Étendue par arrêté du 29 avril 1998 JORF 14 mai 1998. 1
Convention collective nationale du 6 juin 1996 1
Création de la commission nationale paritaire permanente de négociation, de conciliation et d'interprétation 21

D

D'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation (Moyens reconnus aux delegues syndicaux et aux membres des comites
- d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation) 38
Date du depart en conge 8
Decisions de la commission paritaire nationale d'interpretation et de conciliation 11
Definition de l'anciennete 5
Definitions 13
Delegue du personnel 3
Depart ou mise a la retraite 7
Depot. - Extension (Notification. - Depot. - Extension) 21, 22
Developpement de l'apprentissage 34
Dispositions diverses 10, 20
Dispositions figurant dans l'annexe I ' ATAM ', fascicule I Article III de ladite annexe 19
Dispositions figurant sous le titre X, article 39 des textes generaux communs 19
Dispositions financieres 39
Dispositions generales relatives a la creation de la commission 21
Dispositions speciales aux femmes enceintes 4
Droit individuel a la formation (DIF) 37
Duree de l'accord et extension 40
Duree de la convention - Procedure de revision et de denonciation 1
Duree du preavis 7
Duree du travail 7, 31

E

Egalite professionnelle 9
Elections 3
Entretien professionnel 16
Examen des possibilites de reduction du temps de travail 32
Extension (Notification. - Depot. - Extension) 21, 22

F

Femmes enceintes travaillant la nuit 19
Filiere Criteres de responsabilite 16
Formalites 11
Formation des representants du personnel au CHSCT 4
Formation et egalite professionnelle 38
Formation initiale et actions en matiere d'information et d'orientation des jeunes 36

G

Gratification de fin de services 18
Gratification de fin de services (1) 18
Gratifications 9
Gratifications d'anciennete 9

H

Heures supplementaires 32

I

I. - Dispositions generales relatives a la creation de la commission 21
II. - Notification. - Depot. - Extension 22
Indemnisation des absences 20
Indemnite de preavis 7
Information et orientation tout au long de la vie professionnelle 36
Inventions 10

L

Les differents accords applicables 10
Liberte d'opinion 2
Liberte d'opinion et liberte syndicale 2
Liberte syndicale 2
Licenciements collectifs 6

M

Mise a jour de diverses dispositions 19
Mise a la retraite 18
Mise en application 15
Mise en oeuvre de l'entretien professionnel prevu a l'article 8 de l'annexe I (ATAM), fascicule II, et a l'article IV de l'annexe II (Cadres) 19
Modalites de validation et de certification (La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation - Modalites de validation et de certification) 36
Modalites de validation et de certification (Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation - Modalites de validation et de certification) 36
Modification de l'article 14 relatif a la periode d'essai 20
Modification de l'article 14 « Periode d'essai » de la convention collective (textes generaux communs) 20
Moyens reconnus aux delegues syndicaux et aux membres des comites
- d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 38

N

Notification. - Depot. - Extension 22

O

Objectifs et priorites 34

Objet et champ d'application 1

Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 38

Options envisageables 32

P

Particularites 16

Periode d'essai 5

Periode de professionnalisation 37

Personnel concerne 13

Personnel d'encadrement 33

Preamble 18, 20, 31, 33

Preavis et congés payés 8

Principes 13

Principes generaux 4

Principes generaux de remuneration 9

Procedure de revision et de denonciation (Duree de la convention - Procedure de revision et de denonciation) 1

R

Ralentissement d'activite 6

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation - Modalites de validation et de certification 36

Recrutement et promotion 5

Remuneration 11

Remunerations minimales annuelles garanties et primes pour l'annee 2012 28

Representants du personnel 3

Responsabilite 14

Role du CHSCT 4

S

Salaires 23, 24, 26

Salaires (textiles artificiels et synthetiques) 22

Salaires au 1er janvier 2003 et au 1er juillet 2003 22

Salaires et primes 25

Salaires mensuels minima garantis au 1er mars 2016 29

Salaires mensuels minima garantis au 1er mars 2017 31

Salaires minima au 1er avril 2018 31

Salaires minimaux et primes pour l'annee 2011 27

Salaires pour l'annee 2009 25

Securite, hygiene-Conditions de travail 4

Service national 6

Suppression du coefficient 200 30

T

Texte de base 1, 31, 33

Titre Ier

- Cadre juridique de la convention 1

Titre II

- Liberte d'opinion et liberte syndicale 2

Titre III

- Representants du personnel 3

Titre IV

- Securite, hygiene-Conditions de travail 4

Titre IX

- Inventions 10

Titre V

- Contrat de travail 5

Titre VI

- Gratifications d'anciennete 9

Titre VII

- Apprentissage et formation 9

Titre VIII

- Principes generaux de remuneration 9

Titre X

- Accords textiles applicables a la branche 10

Titre XI

- Dispositions diverses 10

