

# Convention collective

**BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE, NETTOYAGE A SEC,  
PRESSING ET TEINTURERIE**



**N° de brochure : 3074**

**N° IDCC : 2002**

**Date de dernière mise à jour : 2020-06-29**



## **Sommaire**



<b>Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998</b>	1
<b>Chapitre I : Application de la convention collective</b>	1
Champ d'application géographique et professionnel	1
Durée. Révision et dénonciation	1
(révisé le 7 novembre 1995)	1
Avantages acquis	1
Extension	1
Date d'application	1
Dépôt	1
Organisation des réunions paritaires	2
Règlement des litiges ou différends	2
Commission paritaire de l'emploi	2
<b>Chapitre II : Liberté syndicale et d'opinion</b>	2
Rappel des principes	2
Exercice de la liberté syndicale	3
Protection du droit de grève et de la liberté du travail	3
Entraves à l'élection et aux fonctions de délégués	3
Réunions syndicales statutaires	3
<b>Chapitre III : Sections syndicales et délégués syndicaux</b>	3
Section syndicale d'entreprise	3
Dispositions en faveur des sections syndicales	3
Protection des délégués syndicaux	4
Cumul de fonctions	4
Délégués extérieurs	4
<b>Chapitre IV : Délégués du personnel</b>	4
Institution et mission des délégués du personnel	4
Exercice de la fonction de délégué	4
Nombre de délégués	5
Election des délégués	5
Protection des délégués du personnel, des candidats et des anciens délégués	6
Suppléance	6
Révocation	6
Cas des entreprises occupant moins de 11 salariés	6
<b>Chapitre V : Comité d'entreprise</b>	6
Institution des comités d'entreprise	6
Rôle du comité d'entreprise	7
Composition du comité d'entreprise	8
Elections	8
Protection des membres du comité d'entreprise	8
Temps rémunéré	8
Déplacements	8
Fonctionnement du comité d'entreprise	8
Secret des délibérations	9
<b>Chapitre VI : Contrat de travail</b>	9
Formation du contrat de travail	9
Suspension du contrat de travail	9
Rupture du contrat de travail à durée indéterminée	10
Indemnités	10
Rupture du contrat à durée déterminée	10
<b>Chapitre VII : Organisation du travail - Durée du travail - Hygiène et sécurité</b>	10
Règlement intérieur	10
Promotion interne	10
Hygiène et sécurité-Conditions de travail	10
Horaire de travail	11
Travail des femmes et des jeunes	11
Femme en état de grossesse	11
Allaitement	11
Suspension du travail du personnel de production	11
<b>Chapitre VIII : Salaires et accessoires de salaires</b>	12
Salaires et accessoires de salaires	12
Paiement du salaire	12
Retraite complémentaire	13
<b>Chapitre IX : Congés</b>	13
Congés payés	13
Jours fériés	14
Repos compensateur	14
Congés pour événements personnels	14
Maladie. Accident	15
<b>Textes Attachés</b>	15
Annexe I - Ouvriers Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997	15
Avenant n° 42 à l'annexe I applicable à compter du 1er juillet 1989.	15
Classification filière entretien	17
1. Filière location de linge, blanchisserie industrielle et blanchisserie de détail (codes 71.4.A, 93.0.A et 93.0.B pour les activités de blanchisserie)	17
Classification personnel ouvrier 2. Filière pressings, teintureries, laveries (codes 93.0A, 93.0B, hors blanchisseries industrielles et de détail)	19
Classification personnel ouvrier Filière pressing et laverie	19
Classification personnel ouvrier Rémunération des apprentis	20
Annexe II - Employés, Techniciens et Agents de maîtrise Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997	20
Champ d'application	20

Définitions .....	20
Promotion .....	21
Classifications professionnelles .....	21
Rémunérations .....	21
Horaire de travail .....	21
Effets de la maladie, de l'accident ou de la maternité .....	21
Recherche d'emploi .....	21
Annexe II - Employés - Techniciens Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997 .....	22
Accord sur les classifications du 31 octobre 1991 .....	22
Définition des catégories employés-techniciens .....	22
Employés techniciens .....	23
Annexe II - Classification Agents de Maîtrise Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997 .....	24
Annexe III - Ingénieurs et Cadres Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997 .....	25
Champ d'application .....	25
Définitions .....	25
Assimilation .....	25
Classification .....	25
Période d'essai .....	26
Appointements .....	26
Congés payés .....	26
Effets de la maladie, de l'accident ou de la maternité .....	26
Temps pour recherche d'emploi .....	26
Préavis .....	26
Indemnité de congédiement .....	26
Indemnité de départ en retraite .....	26
Retraite des cadres .....	27
Accord national du 29 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles .....	27
Préambule .....	27
Champ d'application .....	27
Examen des possibilités de mise en oeuvre d'aménagement-réduction de la durée du travail .....	28
Options envisageables .....	28
Heures supplémentaires .....	28
Personnel à temps partiel .....	28
Personnel d'encadrement .....	29
Modulation du temps de travail .....	29
Application de l'accord .....	29
Dépôt et extension .....	29
Entrée en vigueur .....	29
ANNEXE .....	30
Avenant n° 1 du 29 juin 1999 à l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles et à son annexe .....	31
Champ d'application .....	31
Accord du 28 janvier 2000 relatif à la durée du travail dans les professions de l'entretien et de la location textile .....	32
Préambule .....	32
Champ d'application .....	32
Examen des possibilités de mise en oeuvre d'aménagement-réduction de la durée du travail .....	32
Options envisageables .....	32
Heures supplémentaires .....	33
Personnel à temps partiel .....	33
Personnel d'encadrement .....	33
Cadres dirigeants (1) .....	33
Cadres intégrés à une collectivité de travail .....	33
Autres cadres (1) (2) .....	33
Organisation du temps de travail (1) .....	34
Application de l'accord .....	34
Accord du 16 juillet 2002 relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention .....	34
Avenant n° 6 du 14 mars 2002 relatif aux heures supplémentaires bonifiées .....	34
Heures supplémentaires bonifiées .....	34
Avenant du 23 février 2004 relatif au travail de nuit .....	35
Accord national du 2 décembre 2004 relatif à la mise à la retraite des salariés âgés de 60 à 65 ans .....	36
Accord du 2 décembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle .....	37
Accord du 14 décembre 2004 relatif au champ d'application (Champagne-Ardenne) .....	43
Accord du 22 décembre 2004 relatif au champ d'application (Limousin) .....	43
Accord du 28 juin 2005 relatif à l'élargissement du champ d'application .....	43
Accord du 27 avril 2006 relatif à la classification du personnel ouvrier .....	44
Adhésion par lettre du 15 mars 2007 du groupement des entreprises industrielles de servicetextiles (GEIST) à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec et teinturerie .....	44
Adhésion par lettre du 19 mars 2007 de la FFP à la convention collective interrégionale .....	44
Accord du 16 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	45
Préambule .....	45
Chapitre Ier Champ de l'accord .....	45
Chapitre II Recrutement .....	45
Chapitre III Promotion et évolution professionnelles .....	46
Chapitre IV Formation professionnelle continue .....	46
Chapitre V Maternité et congé parental .....	46
Chapitre VI Egalité salariale .....	46
Chapitre VII Sensibilisation et communication .....	46
Chapitre VIII Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel .....	47
Chapitre IX Durée de l'accord. - Opposabilité. - Dénonciation et révision .....	47
Accord du 28 janvier 2009 relatif à l'emploi et à l'insertion des personnes handicapées .....	47
Chapitre Ier Champ de l'accord .....	47
Chapitre II Mise en oeuvre collective .....	47

Chapitre III Recrutement .....	48
Chapitre IV Maintien dans l'emploi des salariés handicapés .....	48
Chapitre V Formation en cours d'emploi et promotion des salariés handicapés .....	48
Chapitre VI Protection de l'emploi .....	49
Chapitre VII Communication et sensibilisation .....	49
Chapitre VIII Durée de l'accord, révision et dénonciation .....	49
Accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications .....	49
Préambule .....	49
Annexe .....	51
Accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications .....	52
Avenant du 9 septembre 2010 portant sur la vérification du salaire perçu .....	53
Accord du 27 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise .....	54
Préambule .....	54
Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle .....	56
Accord du 6 septembre 2011 relatif au temps partiel .....	56
Accord du 18 novembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA .....	57
Préambule .....	58
Accord du 26 février 2014 relatif aux actions de formation prioritaires .....	59
Accord du 3 avril 2014 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation au CFA IFIR .....	60
Accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de santé .....	60
Objet .....	60
Accord du 28 janvier 2016 relatif au développement du dialogue social dans la profession (annule et remplace l'accord du 2 décembre 2002) .....	63
Accord du 3 mai 2016 relatif à l'adhésion d'UNIRET Nord - Pas-de-Calais à la convention collective .....	64
Accord du 27 mai 2016 relatif à l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité .....	65
Annexes .....	70
Avenant n° 1 du 23 janvier 2017 à l'accord du 28 janvier 2016 relatif au développement du dialogue social dans la profession .....	74
Accord du 14 décembre 2017 modifiant l'accord du 18 novembre 2011 relatif à la contribution des entreprises à la formation professionnelle .....	74
Préambule .....	74
Accord du 25 avril 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation .....	75
Préambule .....	75
Dénonciation par lettre du 3 juillet 2018 de la FFPB, du GEIST, de la CMTE CFTC et de la THCB CGT de l'accord du 27 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise .....	78
Accord du 5 décembre 2018 relatif au champ d'application de la convention collective .....	79
Préambule .....	79
Accord du 8 mars 2019 relatif au forfait jours pour les cadres .....	79
Préambule .....	79
Accord du 28 novembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) des services à forte intensité de main-d'oeuvre (AKTO) .....	82
Préambule .....	82
<b>Textes Salaires</b> .....	82
Avenant n° 5 du 12 octobre 2001 relatif aux salaires à compter du 1er novembre 2001 .....	82
Salaires au 1er novembre 2001 .....	83
Avenant n° 7 du 16 juillet 2002 relatif aux salaires au 1er août 2002 .....	83
Salaires au 1er août 2002 .....	84
Avenant du 27 avril 2006 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2006 .....	84
Salaires à compter du 1er mai 2006 annexes I, II, III .....	84
Accord du 26 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008 .....	86
Avenant du 6 octobre 2009 relatif aux salaires au 1er décembre 2009 .....	87
Avenant du 9 septembre 2010 relatif aux salaires .....	88
Avenant du 10 mai 2011 relatif aux salaires minimaux .....	89
Accord du 9 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2011 .....	90
Accord du 22 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2012 .....	92
Accord du 5 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 .....	93
Avenant du 26 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 .....	95
Avenant du 31 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 .....	96
Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016 .....	98
Avenant du 22 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017 .....	98
Avenant du 25 avril 2018 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2018 .....	100
Avenant du 25 avril 2019 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2019 .....	100
<b>Accord du 28 janvier 2016 relatif au développement du dialogue social dans la profession (annule et remplace l'accord du 2 décembre 2002)</b> ...	101
<b>Textes Attachés</b> .....	102
<b>Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre</b> .....	102
<b>Préambule</b> .....	103
<b>Annexe</b> .....	110
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<b>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</b> .....	NV-1
<b>Accord salaires minima 2020 (14 avril 2020)</b> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1





**Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998**

Signataires	
Organisations patronales	Président du groupement patronal d'étude des blanchisseries-teintureries.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT ; CGT-FO ; CFTC ; CGC.
Organisations adhérentes	Le groupement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST), 10 rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex , par lettre du 15 mars 2007 (BO n°2007-14). La fédération française des pressings, 21, rue Jean-Poulmarch, 75010 Paris, par lettre du 19 mars 2007 (BO n°2008-1). l'UNIRET Nord - Pas-de-Calais adhère, à compter du 1er juillet 2016, à la totalité des clauses et annexes de la convention collective « Blanchisserie, teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) », idcc 2002, brochure JO 3074, par accord du 3 mai 2016 (BO n° 2016/49).

**Chapitre I : Application de la convention collective**

**Champ d'application géographique et professionnel**

Article 1.1

En vigueur étendu

*La présente convention a pour but de régler les rapports entre les employeurs et les salariés au niveau national (DROM-COM compris) ressortissant des activités reprises sous les numéros suivants : 96. 01A, 96. 01B, 77. 29Z. (1)*

Les salariés concernés qui bénéficieraient d'avantages conventionnels supérieurs à ceux de la présente convention au moment de l'élargissement de son champ d'application à leur département ou à leur région continueront d'en bénéficier.

96. 01A. Blanchisserie. - Teinturerie de gros :

-le blanchissage, le nettoyage à sec, le repassage, etc... de tous les articles d'habillement (y compris les fourrures) et de matières textiles, effectués pour le compte d'entreprises ou de détaillants ;

-le ramassage et la livraison du linge ;

-le nettoyage des tapis, moquettes, des tentures et des rideaux, dans les locaux des clients ou non ;

-la fourniture, par les blanchisseries de gros, de linge, de vêtements de travail et d'articles similaires.

96. 01B. Blanchisserie. - Teinturerie de détail :

Cette activité comprend :

-le blanchissage, le nettoyage à sec, le repassage, etc... de tous les articles d'habillement (y compris les fourrures) et de matières textiles, effectués pour le compte de particuliers ;

-les activités des blanchisseries de détail, y compris dépôts ;

-les services des laveries automatiques en libre-service ;

-la fourniture, par les blanchisseries de détail, de linge, des vêtements de travail et d'articles similaires.

77. 29Z. Location de linge :

Cette activité comprend la location de tous types d'articles personnels ou domestiques à des ménages ou à des entreprises : textiles, articles d'habillement.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.  
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

**Durée. Révision et dénonciation**

**(révisé le 7 novembre 1995)**

Article 1.2

En vigueur étendu

La présente convention ainsi révisée et conclue depuis le 1er juillet 1970 est à durée indéterminée. Elle peut à tout moment faire l'objet d'une demande de révision.

La convention peut être dénoncée à tout moment par l'une ou l'autre des parties contractantes avec un préavis de 3 mois. *Après 5 années d'application, elle peut être reconduite tous les ans par tacite reconduction (1).*

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur l'ensemble de la convention, afin que les pourparlers commencent sans retard avant l'expiration de la convention en cours. La demande sera faite à l'autre partie par lettre recommandée.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la demande de révision formulée par l'une des parties, ou au plus tard dans un délai de 24 mois à défaut de conclusion. Ce délai pourra, le cas échéant, être prorogé d'un commun accord.

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

**Avantages acquis**

Article 1.3

En vigueur étendu

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages acquis individuellement ou collectivement.

Les clauses du présent accord s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants, lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les travailleurs ou équivalentes. En aucun cas elles ne peuvent être interprétées comme réduisant les situations acquises sur le plan des établissements, localités ou régions.

**Extension**

Article 1.4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 133 du code du travail, les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère du travail et de l'emploi que les dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires par arrêtés pour tous les employeurs compris dans le champ d'application géographique et professionnel de ladite convention.

**Date d'application**

Article 1.5

En vigueur étendu

La présente convention est applicable à dater du 1er juillet 1970.

**Dépôt**

Article 1.6

En vigueur étendu

Le dépôt de la présente convention, en triple exemplaire, à la direction départementale du travail du Rhône, sera fait aux soins de la partie la plus diligente.

### **Organisation des réunions paritaires**

#### **Article 1.7**

En vigueur étendu

Les salariés mandatés par les sections ou organisations syndicales peuvent participer pendant le temps de travail aux réunions paritaires et aux commissions de conciliation. Les sections ou organisations syndicales veillent autant que possible à ne pas désigner dans chaque entreprise plus d'un salarié par type d'emploi afin de ne pas contrarier le déroulement normal du travail.

Lorsque le nombre des salariés mandatés ne sera pas plus élevé que celui des délégués du personnel titulaires et suppléants, le temps consacré à ces réunions sera payé dans les limites de l'horaire de leur poste et ne sera pas déduit des crédits d'heures attribués aux différentes fonctions éventuellement occupées par eux, qu'ils soient élus ou désignés.

Lorsque dans une entreprise le nombre de salariés mandatés sera plus élevé que celui des délégués du personnel, le temps consacré aux réunions ne sera payé qu'après accord de l'organisation patronale.

L'indemnisation des frais engagés par les salariés fera l'objet d'un accord entre les organisations patronales et ouvrières.

Ces organisations s'emploient à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article et, autant que possible, avant la réunion prévue.

### **Règlement des litiges ou différends**

#### **Article 1.8**

En vigueur étendu

##### **1.8.1. Commission de conciliation**

Il est institué une commission de conciliation qui doit avant toute autre instance connaître des différends ayant trait à l'interprétation et à l'application des textes de la présente convention.

##### **1.8.2. Composition de la commission**

Chaque organisation ouvrière a droit à deux délégués et l'organisation patronale aura autant de représentants que l'ensemble des organisations syndicales ouvrières représentées.

Lorsque le litige est limité à une entreprise, l'employeur et les représentants du personnel de cette entreprise ne peuvent faire partie de la commission de conciliation, mais peuvent être entendus par elle.

##### **1.8.3. Saisie de la commission**

La partie la plus diligente adressera à l'autre, par lettre recommandée, une demande de convocation faisant ressortir le ou les points de litige et la commission se réunira dans les 15 jours décomptés à partir de la date d'affranchissement.

##### **1.8.4. Compétence de la commission**

La commission doit, pour chaque litige, statuer au préalable sur sa compétence. En ce qui concerne les litiges prévus à l'alinéa 1.8.1 ci-dessus, elle se renseignera afin de savoir s'ils ont été examinés préalablement entre l'employeur et les délégués du personnel s'il en existe ou l'intéressé et si cet examen a fait l'objet d'un procès-verbal qui lui serait alors transmis.

La commission pourra entendre toute personne de son choix dont l'audition lui semblera de nature à l'aider dans sa tâche.

##### **1.8.5. Résolution de la commission**

La commission de conciliation doit se prononcer à l'issue de sa réunion et envoyer ses résolutions aux deux parties.

Au cas où aucune conciliation ne serait possible, un procès-verbal sera rédigé immédiatement en commun faisant ressortir les points de vue des parties en présence.

##### **1.8.6. Délai d'attente (1)**

Pour les litiges prévus à l'alinéa 1.8.1, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de 8 jours francs, permettant la recherche d'une solution. Ce délai est compté à partir du jour où est saisie la commission de conciliation. Le délai d'attente ne concerne pas les mesures de cessation de travail intervenues avant que la commission ait été saisie.

##### **1.8.7. Recours aux conseils de prud'hommes**

L'institution de la commission de conciliation n'exclut pas le recours aux conseils de prud'hommes qui règlent les litiges d'ordre individuel pouvant survenir à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage entre les employeurs et les salariés ou apprentis qu'ils emploient.

(1) Article étendu sous réserve du libre exercice du droit de grève par les salariés tel qu'il résulte de l'interprétation jurisprudentielle de la portée de ce droit (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

### **Commission paritaire de l'emploi**

#### **Article 1.9**

En vigueur étendu

##### **1.9.1. Composition de la commission**

Elle comprend deux représentants pour chacune des organisations représentatives des salariés et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

##### **1.9.2. Compétence de la commission**

La commission est compétente pour tout ce qui est prévu par les accords nationaux interprofessionnels la concernant.

##### **1.9.3. Réunions**

La commission fixe la périodicité de ses réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

##### **1.9.4. Secrétariat**

L'organisation patronale assumera la charge du secrétariat de la commission.

## **Chapitre II : Liberté syndicale et d'opinion**

### **Rappel des principes**

#### **Article 2.1**

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent à tous la liberté d'opinion politique, religieuse ou philosophique ainsi que la liberté pour les employeurs et les travailleurs de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels respectifs, conformément aux dispositions du code du travail et d'appartenir ou de ne pas appartenir, d'adhérer ou de ne pas adhérer aux syndicats ainsi constitués.

Les parties contractantes s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, leurs mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, de formation professionnelle, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux.

Les deux parties, considérant que l'entreprise est un lieu de travail, veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en assurer le respect intégral.

### **Exercice de la liberté syndicale**

#### Article 2.2

En vigueur étendu

Le droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises. L'exercice de ce droit ne peut produire des actes contraires aux lois et il s'exerce dans le respect des libertés et droit individuels et collectifs garantis par la constitution de la République.

### **Protection du droit de grève et de la liberté du travail**

#### Article 2.3

En vigueur étendu

Le droit de grève garanti par la constitution de la République s'exerce dans le cadre des textes qui le réglementent. L'organisation des services de sécurité en cas de grève pourrait résulter dans la mesure du possible d'un accord conclu entre l'employeur et les représentants du personnel. Il en est de même pour les mesures tendant à la bonne conservation des vêtements et du linge entreposé dans l'établissement, qu'ils soient ou non la propriété de l'employeur.

### **Entraves à l'élection et aux fonctions de délégués**

#### Article 2.4

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que la loi prévoit que quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte, soit à la libre désignation ou à l'élection des délégués, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, notamment par la méconnaissance des dispositions relatives au licenciement, sera puni d'une amende et d'un emprisonnement ou de l'une de ces deux peines seulement. *En cas de récidive dans le délai d'une année, l'emprisonnement sera toujours prononcé (1).*

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

### **Réunions syndicales statutaires**

#### Article 2.5

En vigueur étendu

Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées aux salariés devant assister aux réunions de leurs organisations syndicales. Ces absences sont considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé, pour le paiement des jours fériés (art. 9.2 ci-après), pour le calcul des primes ou gratifications éventuelles tenant compte du temps de travail.

Une justification écrite personnelle devra être remise préalablement à l'employeur pour chacun des salariés.

## **Chapitre III : Sections syndicales et délégués syndicaux**

### **Section syndicale d'entreprise**

#### Article 3.1

En vigueur étendu

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions du code du travail.

Dans toutes les entreprises *employant habituellement plus de trente salariés* (1), quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique, les syndicats représentatifs dans l'entreprise bénéficient des dispositions du code du travail, et notamment peuvent constituer une section syndicale d'entreprise.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise.

Chaque syndicat représentatif peut constituer, au sein de l'entreprise, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions du code du travail.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

### **Dispositions en faveur des sections syndicales**

#### Article 3.2

En vigueur étendu

##### 3.2.1. Local

Dans les établissements de plus de 200 salariés, le chef d'entreprise doit mettre à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise. En sus du matériel servant à l'ensemble des sections syndicales, chacune d'elles disposera d'un meuble de rangement fermant à clé.

Dans les établissements de 30 à 200 salariés, les sections syndicales utiliseront, pour la mission de leurs délégués et dans des conditions à fixer en accord avec la direction, le local mis à la disposition du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

##### 3.2.2. Collecte des cotisations

La collecte des cotisations peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, pendant le temps de travail sur les lieux du travail selon des modalités définies par accord d'entreprise.

##### 3.2.3. Crédits d'heure

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 30 salariés, chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder 5 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 30 à 49 salariés, 10 heures par mois dans ceux occupant de 50 à 150 salariés, 15 heures par mois dans ceux occupant entre 151 et 500 salariés et 20 heures par mois au-delà de 500 salariés.

Ce temps est payé comme temps de travail.

Le temps passé par le ou les délégués lors des entrevues se déroulant à l'initiative du chef d'entreprise n'est pas compris dans le crédit d'heures alloué.

##### 3.2.4. Presse et tracts syndicaux

Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Ces publications et tracts doivent mentionner leur origine syndicale et être conformes aux objectifs définis à l'article L. 412-8 du code du travail.

##### 3.2.5. Affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

##### 3.2.6. Réunions d'information

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise, et conformément aux dispositions de l'article L. 412-10 du code du travail. L'harmonisation

des horaires des différents services sera recherchée afin que l'ensemble des salariés puisse participer à la réunion syndicale.

### **Protection des délégués syndicaux**

#### Article 3.3

En vigueur étendu

Les délégués syndicaux bénéficient de la protection prévue par l'article L. 412-18 du code du travail. Ils ne pourront être inquiétés pour les avis et opinions qu'ils émettent dans le cadre de leurs fonctions.

La même protection est garantie aux anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie, en ce qui concerne le renouvellement de son contrat, des mêmes garanties et protections que celles qui sont accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, par les articles L. 425-2 et L. 436-2 du code du travail.

### **Cumul de fonctions**

#### Article 3.4

En vigueur étendu

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise et de représentant syndical au comité.

### **Délégués extérieurs**

#### Article 3.5

En vigueur étendu

Un représentant du syndicat professionnel ou interprofessionnel ne travaillant pas dans l'entreprise pourra, à tous les niveaux (entreprise, localité, département, région, etc.), assister les délégués syndicaux d'entreprise lors de réunions avec le ou les chefs d'entreprise ou les syndicats patronaux. Ce droit ne concerne pas les réunions des comités d'entreprise auxquelles ils ne pourront assister.

Le chef d'entreprise devra être prévenu à l'avance de la venue des délégués syndicaux extérieurs afin qu'il puisse se faire assister s'il le désire.

## **Chapitre IV : Délégués du personnel**

### **Institution et mission des délégués du personnel**

#### Article 4.1

En vigueur étendu

#### 4.1.1. Institution

Dans tout établissement où sont occupés habituellement onze salariés et plus en atelier ou à domicile, doivent être institués des délégués du personnel.

#### 4.1.2. Mission des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives aux salaires, au code du travail et autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène, la sécurité, la prévoyance sociale, aux conventions et accord ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales réglementaires et conventionnelles dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- les droits des délégués du personnel relatifs à la formation sont traités à l'article 5.2.4 de la présente convention.

L'inspecteur du travail peut se faire accompagner dans ses visites par un ou des délégués.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou ses représentants.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ce comité. Il en est de même lorsqu'il existe un CHSCT. En l'absence de comité d'entreprise, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Le chef d'entreprise leur communiquera, dans ce cas, les informations d'ordre économique nécessaires à l'accomplissement de ces missions.

Ils assureront, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

Les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toute mesure utile en cas d'accident ou de maladie professionnelle.

### **Exercice de la fonction de délégué**

#### Article 4.2

En vigueur étendu

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Le temps passé par les délégués du personnel titulaires lors des entrevues avec l'employeur ou ses représentants n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

Ce temps leur sera payé comme temps de travail. Il en est de même pour les délégués suppléants en ce qui concerne les réunions avec l'employeur.

Le chef d'entreprise est, d'autre part, tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

Les délégués pourront circuler librement dans l'entreprise après en avoir informé le chef d'entreprise ou son représentant.

Ils peuvent également, après en avoir avisé le chef d'entreprise ou son représentant, s'absenter de l'entreprise pour des motifs liés à l'accomplissement de leurs fonctions.

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, d'une part sur les emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales et, d'autre part aux portes d'entrée des lieux de travail.

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'entreprise ou ses représentants au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande. S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils aient des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils devront être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires, aux réunions avec l'employeur ou son représentant. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession ou du syndicat interprofessionnel.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, soit collectivement selon les questions qu'ils ont à traiter.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement 2 jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas 6 jours, la réponse à cette note.

Ce registre est tenu à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance, de leur représentants et de l'inspecteur du travail. Il doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

### Nombre de délégués

#### Article 4.3

En vigueur étendu

Le nombre de délégués est fonction de l'importance de l'établissement et fixé comme suit :

- moins de 11 salariés : voir article 4.8 ci-après ;
  - de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 suppléant ;
  - de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 suppléants ;
  - de 51 à 99 salariés : 3 délégués titulaires et 3 suppléants ;
  - de 100 à 124 salariés : 4 délégués titulaires et 4 suppléants ;
  - de 125 à 174 salariés : 5 délégués titulaires et 5 suppléants ;
  - de 175 à 249 salariés : 6 délégués titulaires et 6 suppléants ;
  - de 250 à 499 salariés : 7 délégués titulaires et 7 suppléants ;
  - de 500 à 1 000 salariés : 9 délégués titulaires et 9 suppléants,
- et 1 délégué titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.

### Election des délégués

#### Article 4.4

En vigueur étendu

##### 4.4.1. Protocole d'accord

Les règles applicables à l'élection des délégués du personnel sont, sauf protocole d'accord, celles qui sont arrêtées par les articles 4.4.2 à 4.4.8 ci-après.

Le protocole peut intervenir entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales intéressées en ce qui concerne notamment :

- le nombre des collèges électoraux ;
- la répartition des sièges entre les différents collèges ;
- la répartition du personnel dans les différents collèges ;
- la présentation des listes ;
- la date limite de dépôt des candidatures ;
- l'affichage ;
- les heures de scrutin et de dépouillement.

Lorsqu'aucun accord ne sera possible en ce qui concerne les *trois* (1) premiers points (*nombre de collèges et* (2) répartition des sièges et dans les collèges), l'inspecteur du travail décidera de ces répartitions.

##### 4.4.2. Collèges électoraux

Les délégués sont élus dans les conditions prévues ci-après : d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, chacun de ces deux collèges votant sur les listes de candidats établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

##### 4.4.3. Electeurs. Eligibles

Sont électeurs, dans les conditions prévues par l'article L. 423-8 du code du travail, les salariés des deux sexes, âgés de 16 ans accomplis à la date des élections et ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise à cette même date et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont éligibles les électeurs, âgés de 18 ans accomplis à la date des élections et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 12 mois au moins à cette même date (3) .

Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégués du personnel et celles de membres du comité d'entreprise.

##### 4.4.4. Opérations pré-électorales

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées par la direction, en accord avec les organisations syndicales représentatives. Cette date doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués. Elle sera annoncée au moins 20 jours ouvrables à l'avance par un avis affiché aux emplacements prévus à l'alinéa suivant et accompagné de la liste provisoire des électeurs et des éligibles.

Des emplacements spéciaux en nombre suffisant seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour les affichages des communications concernant celles-ci, à savoir :

- un avis de scrutin ;
- une liste des électeurs par collège ;
- liste des éligibles par collège ;
- nombre de délégués à élire, titulaires et suppléants ;
- liste des candidats ;
- procès-verbaux des opérations électorales.

Au premier tour du scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin dans les conditions prévues par la loi.

##### 4.4.5. Organisation du scrutin

Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle.

Le scrutin organisé par roulement pour limiter les pertes de temps aura lieu pendant les heures de travail. Toutes dispositions devront être prises pour que le personnel travaillant par équipe puisse participer au vote pendant ses heures de travail.

Le temps passé aux élections sera indemnisé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

Le vote par correspondance sera prévu pour les travailleurs à domicile et pour le personnel en absence motivée. Les bulletins de vote, ainsi que les deux enveloppes nécessaires pour ce vote seront envoyés aux intéressés au moins 4 jours ouvrables avant les élections. Les votes par correspondance devront être acheminés par la poste et parvenir à l'entreprise le jour du scrutin. Les enveloppes seront remises au président du bureau de vote avant la fermeture du scrutin. Il procédera au contrôle, à l'ouverture des enveloppes et au dépôt des votes dans l'urne.

Le bureau électoral est composé pour chaque collège des deux électeurs, le plus âgé et le plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant. La présidence appartient au plus âgé. Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations d'un employé désigné par la direction. Si le bureau doit prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aura simplement voix consultative.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut désigner deux membres du personnel pour assister aux opérations de vote.

#### 4.4.6. Modalité de vote

Le vote aura lieu à bulletins secrets et au scrutin de liste dans une urne placée dans l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Pour chaque collège, il sera procédé à deux votes séparés, l'un pour les titulaires, l'autre pour les suppléants.

Les enveloppes ainsi que les bulletins portant inscription des listes seront fournis par la direction.

En passant par les isoloirs installés par la direction, les électeurs déposeront leur bulletin dans une enveloppe opaque, de modèle uniforme. Afin d'éviter toute erreur d'interprétation, des bulletins de différentes couleurs pourront être prévus.

Si une même enveloppe contient plusieurs bulletins identiques, un seul bulletin sera valable. Si une même enveloppe contient plusieurs bulletins différents, ces bulletins seront annulés.

L'électeur est libre de radier les noms de candidats sur les listes, mais ne peut pratiquer le panachage. Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation entraînera l'annulation du bulletin.

#### 4.4.7. Dépouillement. Résultats

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du bureau de vote. Un exemplaire sera affiché dès le lendemain dans l'établissement. Un exemplaire sera remis à chaque délégué élu, à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste, à l'inspecteur du travail, à l'organisation patronale. Un autre exemplaire restera entre les mains de la direction.

Le temps passé par ceux des salariés qui assureront les différentes opérations du scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

#### 4.4.8. Contestations

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance et se font dans les conditions prévues par le code du travail.

(1) Mot exclu de l'extension (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-8 du code du travail (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

### **Protection des délégués du personnel, des candidats et des anciens délégués**

#### Article 4.5

En vigueur étendu

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par la direction devra être obligatoirement soumis à l'avis du comité d'entreprise.

Le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate à l'intéressé en attendant la décision définitive. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, la question est soumise directement à l'inspecteur du travail.

Le licenciement d'un candidat à la fonction de délégué du personnel est pendant une durée de 6 mois soumis aux mêmes règles que le licenciement d'un délégué. Le délai de protection part du jour de la publication des candidatures. La même protection est accordée aux anciens délégués du personnel pendant les 6 mois qui suivent l'expiration de leur mandat.

### **Suppléance**

#### Article 4.6

En vigueur étendu

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même liste. S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour ou à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

### **Révocation**

#### Article 4.7

En vigueur étendu

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

### **Cas des entreprises occupant moins de 11 salariés**

#### Article 4.8

En vigueur étendu

Dans les entreprises comptant moins de onze salariés, les salariés ont la faculté, sur leur demande, de se faire assister pendant le temps de travail pour la présentation de leurs revendications individuelles ou collectives, d'un représentant d'un syndicat de leur profession ou du syndicat interprofessionnel.

Une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande et indiquant qu'ils seront assistés sera remise au chef d'entreprise 2 jours avant la date où ils demandent à être reçus.

Le chef d'entreprise a ainsi la possibilité d'étudier cette demande et de se faire éventuellement assister.

Dans les établissements occupant de 6 à 10 salariés, si la moitié au moins des salariés exprime la demande, ils pourront mandater l'un d'eux comme délégué. Il *bénéficie alors des protections prévues par la loi pour les délégués du personnel et* (1) *exerce les mêmes missions prévues à l'article 4.1.2 de la présente convention.*

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

## **Chapitre V : Comité d'entreprise Institution des comités d'entreprise**

#### Article 5.1

En vigueur étendu

Dans les entreprises occupant habituellement au moins 50 salariés, des comités d'entreprise sont institués, conformément aux dispositions légales.

## Rôle du comité d'entreprise

### Article 5.2

En vigueur étendu

#### 5.2.1. Rôle social

Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail, ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi, pour avis, des règlements qui s'y rapportent.

Le comité est consulté sur l'affectation de la contribution légale à l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet.

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les oeuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille, ou participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement.

Dans les entreprises employant au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission chargée d'étudier les questions mentionnées au troisième alinéa du présent article, ainsi que celles d'emploi et de travail des jeunes, des femmes et des handicapés et une commission pour l'amélioration des conditions de travail.

#### 5.2.2. Activités sociales et culturelles. Financement

Elles sont financées par l'entreprise en fonction de la masse des salaires versés.

Sauf accord entre le comité et le chef d'entreprise, le comité disposera chaque année d'une somme au moins égale à 0,20 % des salaires bruts versés au personnel, sous réserve des dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail, garantissant, sur la base des 3 dernières années, un montant minimum.

#### 5.2.3. Rôle économique

Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise exerce, à titre consultatif, les attributions ci-après :

- a) Il étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production et la productivité de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il aura retenues en tenant compte de leur incidence sur l'emploi et sur le niveau des rémunérations ;
- b) Il propose en faveur des travailleurs ayant apporté, par leurs initiatives et leurs propositions, une collaboration particulièrement utile à l'entreprise, toute récompense qui lui semble méritée ;
- c) Il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des vœux sur ces divers points.

Chaque année, le comité d'entreprise étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir. Le procès-verbal de cette réunion est transmis dans un délai de 15 jours à l'autorité administrative compétente.

Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés habituellement au moins 50 salariés, un délai doit obligatoirement s'écouler entre la consultation des représentants du personnel et la demande de licenciement collectif. Le délai ne peut être inférieur à 15 jours.

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'exécution des programmes de production, l'évolution générale des commandes et sur la situation de l'emploi dans l'entreprise. Il informe le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi. Il rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux émis par le comité ;

d) Il est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, les investissements ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant. Il soumet, en particulier au comité, un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent ;

e) Les comités d'entreprise sont habilités pour donner un avis sur les augmentations de prix. Ils peuvent être consultés par les fonctionnaires chargés de la fixation et du contrôle des prix ;

f) Un accord de participation peut (et doit en ce qui concerne les entreprises de plus de 50 salariés) être conclu entre l'employeur et le comité d'entreprise, conformément aux dispositions de l'ordonnance du 21 octobre 1986 ;

g) Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est en outre tenue de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes, ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les différents postes de ces documents, ainsi que sur la situation financière de l'entreprise et formuler toutes observations utiles qui seront obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.

Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert comptable. Cet expert est rémunéré par l'entreprise.

L'expert-comptable peut prendre connaissance des livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du code de commerce ;

h) Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel. Les membres du comité reçoivent un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences ;

i) Le comité exerce, en matière économique, son droit d'alerte conformément aux dispositions de l'article L. 432-5 ;

j) Les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques.

En outre, dans les sociétés anonymes, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant, l'un à la catégorie des cadres et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assisteront, avec voix consultative, à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas.

#### 5.2.4. Formation professionnelle continue

Les entreprises qui emploient au moins 50 salariés doivent justifier que le comité d'entreprise a délibéré sur les problèmes relatifs à la formation professionnelle continue et a participé à l'élaboration du plan de formation.

Deux réunions doivent être prévues : l'une avant le 15 novembre au cours de laquelle la direction présente le bilan des actions réalisées ou en cours de réalisation, soumet à la discussion ses orientations générales et ses projets pour l'avenir, et communique les éléments relatifs aux demandes individuelles de congé formation dont elle dispose ; la seconde réunion avec délibération porte sur les programmes de mise en oeuvre des projets et sur l'établissement du procès-verbal de délibération et doit intervenir avant le 1er janvier de l'année à venir.

Trois semaines au moins avant les réunions, les informations nécessaires sont adressées aux membres du comité d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel), aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission de formation.

#### 5.2.5. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les conditions d'organisation et de fonctionnement du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, institué dans les établissements d'au moins 50 salariés, sont réglées par les articles L. 236-1 à L. 236-13 et R. 236-1 à R. 236-22-2 du code du travail.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient notamment de la formation prévue à l'article L. 236-10 du code du travail.

### **Composition du comité d'entreprise**

Article 5.3

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel.

#### **5.3.1. Délégation du personnel**

La délégation du personnel est composée comme suit :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires, 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires, 4 suppléants ;
- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires, 5 suppléants ;
- de 400 à 749 salariés : 6 titulaires, 6 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 7 titulaires, 7 suppléants,

au delà, un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.

#### **5.3.2. Représentant syndical**

Chaque organisation syndicale de salariés reconnue comme représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 433-5 du code du travail.

Il bénéficie des mêmes protections que les membres élus au comité d'entreprise et dans les entreprises de plus de 300 salariés, du même crédit d'heures.

### **Elections**

Article 5.4

En vigueur étendu

Les élections se déroulent dans les conditions prévues par les articles L. et R. 433 du code du travail.

### **Protection des membres du comité d'entreprise**

Article 5.5

En vigueur étendu

Ils bénéficient des mêmes protections que celles édictées en faveur des délégués du personnel, qu'il s'agisse des membres, des anciens membres ou des candidats, dans les conditions fixées par la loi.

### **Temps rémunéré**

Article 5.6

En vigueur étendu

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois. Sont également payées et ne sont pas déduites du crédit d'heures attribué aux membres titulaires les heures passées par les membres titulaires ou suppléants aux séances du comité, celles passées dans les commissions obligatoires et celles passées par les membres du comité au comité d'hygiène et de sécurité.

### **Déplacements**

Article 5.7

En vigueur étendu

Les membres du comité, pour l'exercice de leurs fonctions, peuvent circuler à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise après en avoir avisé l'employeur ou son représentant.

### **Fonctionnement du comité d'entreprise**

Article 5.8

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité d'entreprise procède à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires. Il procède également à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement.

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du président, en accord avec le secrétaire. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Ces réunions auront lieu pendant les heures normales de travail, si elles ont lieu en dehors des heures normales de travail, le temps passé en séance par les membres du comité sera également rémunéré comme temps de travail, subissant le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

En dehors des réunions prévues, des réunions supplémentaires pourront avoir lieu sur la demande de la majorité des membres du comité d'entreprise, en accord avec le président.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres quatre jours ouvrables au moins avant la réunion ; 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.

Les décisions et résolutions que le comité d'entreprise a à prendre dans le cadre de ses attributions sont prises à la majorité des voix.

En ce qui concerne l'élection des représentants au comité central d'entreprise, au conseil d'administration ou au comité de surveillance, l'employeur ou son représentant ne participe pas au vote.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, ce dernier peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Les délibérations sont consignées dans des procès-verbaux établis et signés par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître, à chaque réunion du comité, sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été soumises à la séance précédente. Ses déclarations sont consignées au procès-verbal.

Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel et éventuellement le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.



Le comité d'entreprise dispose pour son fonctionnement d'un budget, distinct de celui prévu à l'article 52.2, égal à 0,2 % des salaires bruts versés au personnel. Les conditions de mise en oeuvre et d'utilisation de ce budget s'effectuent conformément à l'article L. 434-8 du code du travail.

Les élus du comité d'entreprise peuvent bénéficier d'une formation économique dans les conditions prévues à l'article L. 434-10 du code du travail.

### **Secret des délibérations**

#### **Article 5.9**

En vigueur étendu

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par le président du comité d'entreprise. Dans ce cas celles-ci ne seront pas portées au procès-verbal.

En revanche la demande de confidentialité est portée au procès-verbal

### **Chapitre VI : Contrat de travail**

#### **Formation du contrat de travail**

##### **Article 6.1**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Suspension du contrat de travail**

##### **Article 6.2**

En vigueur étendu

##### **6.2.1. - Absence du salarié**

Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail pour quelque cause que ce soit, sauf cas d'impossibilité absolue, doit en avvertir l'employeur sans délai et confirmer dans les 48 heures par lettre, télégramme, ou tout autre moyen en indiquant le motif de l'absence et sa durée probable.

Les absences motivées d'une durée inférieure à deux journées de travail, et les absences pour maladie ou accident du travail, n'entraînent que la suspension du contrat. Il en est de même pour les absences exceptionnelles de plus longue durée quand elles répondent à un besoin essentiel (par exemple, soins à donner à un proche parent gravement malade).

Si les règles ci-dessus ne sont pas respectées, l'attitude du salarié pourra constituer un juste motif de rupture de contrat par l'employeur. Au cas où le salarié ne répondrait pas valablement dans les huit jours francs à la demande écrite d'explication formulée par l'employeur, son attitude pourra, sauf hospitalisation empêchant le salarié de faire connaître la gravité de son état, entraîner la mise en oeuvre d'une procédure immédiate de rupture de son contrat de travail.

##### **6.2.2. - Absences légales**

Les congés d'éducation ouvrière, de formation de cadres pour la jeunesse, de stages de formation ou de promotion seront accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les absences prévues à l'article 2.5 'Réunions syndicales statutaires' suspendent le contrat de travail.

Une justification écrite personnelle devra être remise préalablement à l'employeur pour chacun des salariés.

##### **6.2.3. - Femmes en état de grossesse**

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au regard de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables.

La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

*En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle la salariée peut suspendre le contrat de travail postérieurement à l'accouchement est prolongée de deux semaines ; si, du fait de ces naissances, le nombre d'enfants à charge ou le nombre d'enfants nés viables mis au monde par la salariée passe de moins de deux à trois ou plus, cette période est de vingt-deux semaines (1).*

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des seize, des dix-huit (2), des vingt-six ou des vingt-huit (2) semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

La femme devra avvertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail par lettre recommandée avec avis de réception.

##### **6.2.4. - Hospitalisation de l'enfant nouveau-né**

En cas d'hospitalisation de l'enfant jusqu'à l'expiration et au-delà de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée pourra suspendre son congé de maternité.

Elle pourra prendre tout ou partie du solde de ce congé à partir de la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Cependant, cette suspension ne peut intervenir qu'à l'expiration d'un délai de six semaines après l'accouchement et à la condition que la salariée ait déjà eu 8 semaines d'arrêt au titre de ce congé maternité.

##### **6.2.5. - Interdiction d'emploi**

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.

Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

##### **6.2.6. - Congé d'adoption**

Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus entourant l'arrivée de l'enfant au foyer, *douze semaines en cas d'adoptions multiples (2)*.

Cette période est portée à dix-huit semaines, à *vingt semaines en cas d'adoptions multiples (2)*, si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge au regard de la sécurité sociale.

Ce droit est également ouvert au père salarié lorsque les deux conjoints assurés travaillent. Il bénéficie alors de la protection instituée à l'article L. 122-25-2 du code du travail.

La période de suspension du contrat de travail peut être répartie entre la mère et le père salariés, sous réserve qu'elle ne soit pas fractionnée en plus de deux parties dont la plus courte ne pourra être inférieure à quatre semaines.

Le ou la salarié doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il ou elle compte reprendre son travail, par lettre recommandée avec avis de réception.

#### 6.2.7. - Congé parental d'éducation

Dans les entreprises *employant habituellement plus de cent salariés* (2), la mère ayant une ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant peut bénéficier du congé parental d'éducation non rémunéré d'une durée maximale de 3 ans.

Il en est de même pour le père si la mère renonce à ce droit ou ne peut y prétendre.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

Les modalités, conditions et garanties attachées à ce congé sont celles prévues aux articles L. 122-28-1 à L. 122-28-7 du code du travail.

#### 6.2.8. - Congé parental conventionnel

Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise et quelle que soit l'importance de celle-ci, le salarié peut, à l'expiration du délai légal de suspension, en vue d'élever son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture. Il doit quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception qu'il ne reprendra pas son emploi.

En pareil cas, il peut, dans les deux années suivant ce terme, solliciter son réembauchage dans les mêmes formes ; l'employeur est alors tenu, pendant ces deux années, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

### **Rupture du contrat de travail à durée indéterminée**

#### Article 6.3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-18 et L. 122-21 du code du travail (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

### **Indemnités**

#### Article 6.4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

### **Rupture du contrat à durée déterminée**

#### Article 6.5

En vigueur étendu

La rupture du contrat à durée déterminée, et le règlement de celle-ci s'effectuent dans les conditions prévues par la loi (art. L. 122 du code du travail).

## **Chapitre VII : Organisation du travail - Durée du travail - Hygiène et sécurité**

### **Règlement intérieur**

#### Article 7.1

En vigueur étendu

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises employant habituellement au moins vingt salariés. Il doit être préalablement soumis à l'avis du comité d'entreprise et du CHSCT s'ils existent ou, à défaut, à l'avis des délégués du personnel et envoyé à l'inspecteur du travail. Le règlement intérieur ne peut contenir des clauses contraires à la loi ou à la convention collective.

Les chefs d'établissement sont tenus de faire afficher le règlement intérieur dans les locaux où se font le recrutement et la paie du personnel ainsi que sur les lieux de travail, et veiller de même à son exécution.

### **Promotion interne**

#### Article 7.2

En vigueur étendu

Le chef d'entreprise ayant à procéder à des nominations dans des postes vacants portera son choix de préférence et compte tenu de l'ancienneté, sur les personnes de l'entreprise qui en exprimeraient le désir.

### **Hygiène et sécurité-Conditions de travail**

#### Article 7.3

En vigueur étendu

Dans les établissements d'au moins 50 salariés doit être constitué un CHSCT conformément à l'article 52.5 de la présente convention.

Les employeurs prendront toutes dispositions pour se conformer aux prescriptions en vigueur en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, ainsi que les services médicaux du travail, et les conditions de travail.

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative au CHSCT, les délégués du personnel seront chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail à l'intérieur de l'établissement.

#### 7.3.1. - Installations sanitaires

Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle conformément aux prescriptions réglementaires.

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

Les lavabos seront à eau courante à raison d'un orifice pour cinq personnes au plus.

Des moyens de nettoyage, de séchage ou d'essuyage appropriés seront mis à la disposition des travailleurs.

#### 7.3.2. - Douches

Dans les entreprises où sont effectués des travaux salissants ou insalubres, l'emploi des douches par les salariés occupés à ces postes fera l'objet d'un accord paritaire au niveau de l'entreprise.

### 7.3.3. - Vestiaires

Les vestiaires installés dans un local spécial seront pourvus d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles répondant aux spécifications des articles R. 232-2 et suivant du code du travail.

### 7.3.4. - Réfectoire

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

Ce local devra être muni d'un poste d'eau potable fraîche et chaude par tranche de dix salariés et d'appareils permettant de réchauffer les aliments.

### 7.3.5. - Sièges

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

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

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

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

## Horaire de travail

### Article 7.4

En vigueur étendu

En tenant compte de la législation en vigueur et des nécessités de la production, la durée du travail est fixée par la direction et sa répartition dans la semaine sera réglée après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou à défaut le personnel avec le souci de sauvegarder un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs, comprenant le dimanche.

Les heures fixées par la direction sont celles qui s'entendent pour le début et l'arrêt du travail.

A chaque fois qu'un nouvel horaire de travail devra être fixé, la direction consultera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, ou à défaut le personnel et en avisera l'inspecteur du travail.

### 7.4.1. - Affichage des horaires

L'employeur fera afficher les horaires de travail des différents postes sur des panneaux proches des lieux d'entrée et de sortie du personnel et sur les lieux de travail.

Les modifications d'horaires dues à un surcroît de travail seront communiquées au personnel concerné au moins 24 heures à l'avance.

En cas de nécessité absolue, l'horaire pourra être modifié par l'employeur avec l'accord du personnel, sans tenir compte du délai ci-dessus.

Les dispositions ci-dessus ne modifient pas les obligations législatives relatives aux changements d'horaires.

### 7.4.2. - Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires définies par la législation relative à la durée du travail pourront être effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 39 heures et dans les limites fixées par la législation.

### 7.4.3. - Pertes de temps accidentelles

1) En cas de perte de temps due à une cause technique indépendante de la volonté de l'ouvrier ou de l'ouvrière (manque de courant, accidents de la machine, etc.), le temps perdu est payé à l'ouvrier ou à l'ouvrière à son tarif horaire.

2) Au cas où, indépendamment de la volonté de la direction, le travail général d'un atelier se trouverait compromis par suite d'un cas prévu au paragraphe précédent, l'arrêt provisoire de l'atelier pourrait être décidé. Dans ce cas, l'employeur lui assurera au moins deux heures de travail ou de salaire par demi-journée commencée ou pour laquelle le salarié s'est normalement présenté au travail.

## Travail des femmes et des jeunes

### Article 7.5

En vigueur étendu

Le travail des femmes et des jeunes s'exerce dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

## Femme en état de grossesse

### Article 7.6

En vigueur étendu

a) Changement d'emploi : en cas de changement d'emploi demandé par le médecin du fait d'un état de grossesse, l'employeur s'efforcera d'attribuer à l'intéressée un poste compatible avec son état de grossesse en lui maintenant le même salaire.

b) Horaire de travail : l'horaire des femmes en état de grossesse déclarée ne pourra excéder 39 heures par semaine. Cependant, sur demande de l'intéressée, l'employeur pourra l'autoriser à suivre l'horaire fixé pour son poste de travail.

c) Heures de sortie : les femmes en état de grossesse pourront, pour éviter les bousculades, quitter le travail cinq minutes avant l'heure prévue pour l'ensemble du personnel. Ce temps est payé comme temps de travail.

d) Consultations prénatales : le temps passé aux consultations prénatales obligatoires auxquelles les femmes ne peuvent se rendre en dehors des heures de travail sera rémunéré sur la base du salaire effectif.

## Allaitement

### Article 7.7

En vigueur étendu

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 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 en liaison avec le comité 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 précisées ci-dessus sera payé sur la base de la rémunération minimum garantie du poste de l'intéressée.

## Suspension du travail du personnel de production

### Article 7.8

En vigueur étendu

Le personnel de production bénéficiera chaque jour d'un temps de suspension de travail de six minutes pour une journée de travail d'au moins huit heures.

Les conditions d'organisation de ce temps seront fixées paritairement au niveau de l'entreprise.

## Chapitre VIII : Salaires et accessoires de salaires

### Salaires et accessoires de salaires

#### Article 8.1

En vigueur étendu

Les salaires de qualification des salariés adultes (hommes et femmes) sont calculés en tenant compte :

- a) Du salaire minimum correspondant au coefficient 100 qui peut comporter une partie fixe. Il est indiqué dans l'annexe « Salaires » de la présente convention ;
- b) Des coefficients d'emploi résultant de la classification professionnelle.

Le salaire de qualification d'un poste déterminé est le produit du coefficient du poste par la partie hiérarchisée du salaire minimum correspondant au coefficient 100 auquel s'ajoute la partie fixe de ce salaire.

Dans le cas où certains postes ne seraient pas classés ou seraient créés ultérieurement, des commissions techniques paritaires établiront leur classement par assimilation aux postes déjà classés.

Ces commissions pourront être saisies par la partie la plus diligente des problèmes soulevés dans les entreprises à ce sujet. Les représentants de la direction et du personnel des entreprises en cause participeront aux travaux de ces commissions.

Le salaire de qualification est garanti dès l'embauche à tout salarié rémunéré au temps ou au rendement, présentant les garanties d'aptitude à l'emploi ainsi que les garanties d'activité minimum lorsqu'elles sont ou seront définies sur le plan régional ou de la branche.

##### 8.1.1. - Jeunes de moins de dix-huit ans

Lorsque les travaux qu'ils exécutent sont équivalents en production à ceux exécutés par les adultes, les jeunes salariés recevront la rémunération de leur catégorie, échelon ou emploi dans les mêmes conditions que les adultes.

La rémunération des jeunes ouvriers travaillant au rendement, à la chaîne, aux pièces, à la prime, etc. sera, à conditions égales de travail, établie sur les mêmes bases que celles des salariés adultes.

Lorsque le travail ne sera pas égal en quantité et en qualité à celui des adultes, les salaires des jeunes salariés subiront pendant les six premiers mois de leur emploi un abattement en pourcentage sur le salaire de l'adulte de la catégorie, échelon ou emploi considéré.

Cet abattement sera :

1° Pendant les trois premiers mois, de 20 % pour les jeunes âgés de moins de 17 ans et de 10 % pour les jeunes âgés de 17 à 18 ans ;

2° Pendant les trois mois suivants, de 12,5 % pour les jeunes âgés de moins de 17 ans et de 5 % pour les jeunes âgés de 17 à 18 ans (1).

Les jeunes salariés titulaires d'un CAP ne subiront aucun abattement sur les salaires. Il en est de même pour les jeunes justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Il est rappelé que les articles L. 212-13 et L. 212-14 du code du travail interdisent d'employer les jeunes de moins de 18 ans plus de 8 heures par jour, plus de 39 heures par semaine et plus de 4 h 30 de travail ininterrompu, sauf dérogation.

##### 8.1.2. - Garantie de salaire

Elle s'applique à l'ensemble des salariés qui auront respecté l'horaire fixé par le chef d'entreprise conformément aux articles 7.4.1 et 7.4.2 de la présente convention.

L'entreprise garantit chaque mois au salarié un salaire au moins égal à celui qu'il aurait perçu s'il avait travaillé 39 heures par semaine rémunérées à son taux de qualification ou de raccordement.

En cas de réduction d'horaire, le personnel intéressé sera tenu d'accepter les travaux de nature différente ou à effectuer dans un service différent de son service habituel et en contrepartie l'employeur paiera au même taux, même s'ils sont de qualification inférieure.

Lorsque le poste de remplacement est d'une qualification supérieure au poste habituel, le salarié reçoit le salaire du poste effectivement occupé ou un complément portant son salaire habituel au niveau du salaire de remplacement, et ce pendant le temps de remplacement.

En cas de réduction permanente d'horaire, la garantie conventionnelle cessera au bout de 13 semaines.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 141-1 du code du travail (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

### Paiement du salaire

#### Article 8.2

En vigueur étendu

##### 8.2.1. Paiement au mois

La rémunération des ouvriers autres que les travailleurs à domicile, saisonniers, intermittents et temporaires est mensuelle et doit être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de 39 heures se calcule en multipliant la rémunération horaire réelle par 169 heures et soixante-cinq centièmes.

Lorsque le contrat individuel de travail prévoit une base hebdomadaire inférieure à 39 heures, l'horaire mensuel moyen s'obtiendra en multipliant l'horaire hebdomadaire contractuel par 4,35.

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 39 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à une réduction de salaires, sauf dans le cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles. Lorsque la rémunération est un forfait mensuel ou hebdomadaire, le nombre d'heures, base du forfait, doit être mentionné sur le bulletin de paie. La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

##### 8.2.2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires seront décomptées par semaine civile et seront majorées de 25 % pour les huit premières heures, 50 % au-delà. Ces pourcentages s'appliquent aussi bien aux salaires de base qu'aux primes à l'exclusion de celles ayant le caractère de remboursement de frais des primes de productivité prévues par les articles L. 441-1 et suivants du code du travail, et en général des primes fixes qui ne sont pas influencées par l'horaire de travail.

Les heures supplémentaires ouvrent éventuellement droit au repos compensateur prévu par les articles L. 212-5-1 et suivant du code du travail.

##### 8.2.3. Heures non effectuées

Elles sont déduites de la rémunération mensuelle selon l'une ou l'autre des deux méthodes suivantes :

Soit déduire 1/169 du forfait mensuel pour une base de 39 heures par semaine, par heure d'absence lorsque la durée des absences est inférieure à la moitié de la durée normale du travail du mois considéré ou, dans le cas contraire, rémunérer sur la base de 1/169 les heures effectuées dans le mois.

Lorsque la mensualité est sur une autre base que 169 heures par mois (39 heures par semaine), le calcul tiendra compte de la base du forfait et de la législation sur les heures supplémentaires.

Soit appliquer au forfait mensuel le rapport entre le nombre d'heures effectuées et le nombre d'heures qui auraient dû être normalement effectuées dans le mois considéré.

Le choix entre ces deux méthodes sera fait par accord paritaire à l'échelon local ou d'entreprise. A défaut d'accord, c'est la deuxième méthode qui sera appliquée.

#### 8.2.4. Bulletin de paie

A l'occasion de chaque paye, il sera remis au salarié un bulletin de paie comportant de façon nette les diverses mentions suivantes :

- nom et adresse de l'employeur ;
- numéro d'identification de l'entreprise à l'URSSAF et code APE ou NAF ;
- convention collective applicable ;
- nom et prénom de l'intéressé ;
- date d'entrée dans l'entreprise ;
- qualification, coefficient professionnel et salaire horaire ;
- période de travail à laquelle s'applique le bulletin ;
- nombre d'heures correspondant au salaire mensuel avec indication séparée des heures supplémentaires et des heures non effectuées ou effectuées (art. 82.3) ;
- montant de la rémunération brute mensuelle, primes et tous compléments du salaire ;
- nature et montant des déductions à opérer et montant des acomptes ;
- montant de la rémunération nette ;
- date de paiement de la rémunération ;
- droit éventuel au repos compensateur ;
- dates des congés et montant de l'indemnité correspondante (lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée).

#### 8.2.5. Vérification du salaire perçu

Pour vérifier si le salarié a bien reçu son salaire de qualification, on comparera ce dernier à sa rémunération effective dont seront exclus pour autant qu'ils existent :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- les indemnités pour travaux dangereux et insalubres ;
- les primes collectives résultant d'un accord d'intéressement ;
- les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- les primes de panier et, d'une manière plus générale, toutes les indemnités représentatives de frais ;
- les gratifications bénévoles et aléatoires ;
- les primes d'astreinte ;
- les primes de non-accident.

Par contre, seront inclus dans la rémunération effective pour cette comparaison tous les autres éléments du salaire garantis contractuellement ou perçus. (1)

#### 8.2.6. Nouveaux champs d'application de la convention

Lorsque les secteurs géographiques nouveaux sont rattachés à la présente convention et, qu'à la date de ce rattachement des primes seraient utilisées pour atteindre le salaire de qualification, le calcul de celles-ci sera revu de manière à ce que le salaire fixe soit égal ou supérieur au salaire de qualification tout en maintenant globalement au moins l'ancien salaire effectif.

#### 8.2.7. Modalités de paie

Le paiement de la rémunération sera effectué suivant l'usage de l'établissement, et conformément à la législation, au moins une fois par mois.

La paie tombant un jour non ouvré devra être faite la veille. Lorsque plusieurs jours non ouvrés se succéderont, un acompte sera proposé le dernier jour ouvré à tous les salariés. Son montant sera calculé pour être proche du montant net qu'aura à percevoir le salarié.

Des acomptes seront versés selon l'usage de l'entreprise et éventuellement une fois par semaine pour les salariés qui en feraient la demande.

(1) Le troisième alinéa de l'article 8.2.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2254-1 du code du travail dans la mesure où, lorsque les dispositions nouvelles d'un accord collectif concernent les avantages intégrés au contrat de travail, elles ne peuvent avoir pour effet de modifier un contrat plus favorable et, par conséquent, l'employeur qui entend les mettre en œuvre doit respecter la procédure de modification du contrat de travail.

(Arrêté du 14 juin 2011, art. 1er)

### **Retraite complémentaire**

#### Article 8.3

En vigueur étendu

Tous les salariés bénéficient d'un régime de retraite complémentaire.

### **Chapitre IX : Congés**

#### **Congés payés**

#### Article 9.1

En vigueur étendu

Les ouvriers bénéficieront des congés payés dans les conditions prévues par la loi, compte tenu des aménagements ci-après :

##### 9.1.1. Durée du congé payé

Tout salarié a droit à un congé payé d'une durée égale à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

Si un jour de fête légale tombe un jour de semaine pendant la période du congé principal, il sera considéré comme jour non ouvrable et devra de ce fait entraîner la prolongation de la durée du congé.

La définition du travail effectif est celle qui résulte de l'article L. 223-4 du code du travail, étant ajouté que sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les absences autorisées pour l'exercice du droit syndical.

##### 9.1.2. Congé des jeunes

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

##### 9.1.3. Congé des jeunes mères de famille

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours payés de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours.

#### 9.1.4. Indemnité

L'indemnité de congé sera, entre les deux formules ci-dessous, la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/10 des rémunérations acquises pendant la période de référence (1er juin de l'année précédente, 31 mai de l'année en cours) ;
- soit la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé pendant le congé auquel il a droit ;
- il est rappelé qu'en cas de fermeture de l'entreprise pour congés payés, le salarié qui n'aurait pas acquis, en tout ou partie, de droits à congés, peut le cas échéant bénéficier d'allocations spécifiques.

#### 9.1.5. Période des congés

Pour l'ensemble du personnel, la période des congés payés sera fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Elle doit obligatoirement comprendre la période du 1er mai au 31 octobre.

#### 9.1.6. Fermeture des entreprises

Que les congés soient donnés sous la forme de 5 semaines consécutives ou par fractions, la durée de fermeture des entreprises ne peut être supérieure à celle du congé payé par l'employeur à un salarié ayant 12 mois de travail effectif et prenant son congé à la date fixée.

#### 9.1.7. Ordre des départs

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

#### 9.1.8. Délai de prévenance

Que le congé soit donné par arrêt collectif ou par roulement, le personnel devra être informé des dates fixées au plus tard le 1er avril et au moins 2 mois avant la date prévue pour le départ du personnel en congé. L'employeur tiendra le plus grand compte pour la fixation des dates des désirs du personnel et de la situation de famille.

#### 9.1.9. Fractionnement

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le congé payé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans le cas où le congé payé s'accompagnera de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Sauf accord entre les parties, cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période en ouvrant droit aux congés supplémentaires pour fractionnement dans les conditions prévues par l'article L. 223-8 du code du travail. Quelle que soit l'initiative du fonctionnement, sa mise en oeuvre appelle l'accord exprès des parties. Si l'initiative vient de l'employeur, le salarié bénéficiera d'un congé supplémentaire d'un jour si le fractionnement a une durée de trois à cinq jours et de deux jours au-delà. Cette disposition n'est pas applicable en cas de fractionnement à l'initiative du salarié.

### Jours fériés

#### Article 9.2

En vigueur étendu

Outre le 1er mai qui est régi par le code du travail, le chômage des jours fériés ne pourra être, pour les ouvriers totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, la cause d'une réduction de la rémunération sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf :

1. En cas de maladie ou d'accident reconnu par la sécurité sociale et affectant l'un desdits jours précédant ou suivant le jour férié ;
2. Lorsque l'absence est justifiée par l'activité syndicale pour les salariés représentant le personnel ou un syndicat, l'employeur étant en principe avisé à l'avance ;
3. Au cas où le salarié est absent l'un et l'autre jour au titre des congés prévus aux articles 9.1.1 et 9.4 « Congés pour événements personnels » ;
4. En cas d'absence préalablement autorisée éventuellement par écrit.

### Repos compensateur

#### Article 9.3 (1)

En vigueur étendu

Dans les entreprises occupant plus de 10 salariés, ceux-ci bénéficient éventuellement d'un repos compensateur dans les conditions prévues par la loi.

L'absence du salarié en repos ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait accompli normalement son travail.

Le salarié doit prendre obligatoirement le repos auquel il a droit dans le délai de 2 mois suivant l'ouverture du droit, selon les règles fixées par les articles D. 212-7 et D. 212-9 du code du travail.

Sauf accord particulier, ce repos sera pris en dehors de la période du 1er juillet au 31 août et sans l'accoler au congé payé annuel, que celui-ci soit pris en une ou plusieurs fois.

Le bulletin de salaire remis mensuellement au salarié doit comporter les mentions relatives à ses droits au repos compensateur.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

### Congés pour événements personnels

#### Article 9.4 (1)

En vigueur étendu

Indépendamment des congés payés, des repos compensateurs et des jours fériés, tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation exceptionnelle d'absence supplémentaire à une date en principe proche de l'événement et dont la durée est de :

- 3 jours pour la naissance ou l'adoption ;
- 5 jours pour le mariage du salarié ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du père ou de la mère ;
- 2 jours pour le décès du beau-père ou de la belle-mère ;
- 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une sœur ;
- 3 jours au maximum pour la présélection militaire.

Ces jours n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Lorsque l'événement surviendra pendant les congés payés du salarié, celui-ci considérera ses congés comme suspendus pendant les périodes prévues ci-

dessus.

Les jours de congés ainsi perdus seront reportés à une date à convenir avec l'employeur.

Sur leur demande justifiée, les salariés obtiennent une autorisation d'absence non rémunérée :

- 1 jour supplémentaire pour le mariage du salarié ;
- 1 jour pour le décès d'un beau frère, d'une belle soeur, d'un petit fils ou d'une petite fille.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-20-1 du code du travail (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

### **Maladie. Accident**

#### **Article 9.5**

En vigueur étendu

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, les salariés ayant l'ancienneté requise recevront une indemnité en complément de celles perçues par les organismes de sécurité sociale, du ou des régimes de prévoyance (pour la part des prestations résultant des versements de l'employeur).

Le montant brut ainsi garanti sera égal à 90 % ou aux deux tiers de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période d'indemnisation.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents du trajet et à compter du 10<sup>e</sup> jour calendaire d'absence dans tous les autres cas.

La durée de l'indemnisation fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, sous réserve des dispositions de l'accord national interprofessionnel au 10 décembre 1977 sera de :

1° Accident du travail et maladie professionnelle :

- de 6 mois à 8 ans d'ancienneté : 30 jours calendaires à 90 %, plus 40 jours aux 2/3 ;
- au-delà de 8 ans d'ancienneté : reprendre le tableau ci-après ;

2° Autres cas :

DUREE DE L'INDEMNISATION Ancienneté requise	EN JOURS CALENDAIRES	
	à 90 %	aux 2/3
De 18 mois à 8 ans	30 jours	30 jours
De 8 ans à 13 ans	40 jours	40 jours
De 13 ans à 18 ans	50 jours	50 jours
De 18 ans à 23 ans	60 jours	60 jours
De 23 ans à 28 ans	70 jours	70 jours
De 28 ans à 33 ans	80 jours	80 jours
+ de 33 ans	90 jours	90 jours

Le droit à l'indemnisation ne pourra dépasser les durées prévues ci-dessus sur une période quelconque de 365 jours.

Sauf en ce qui concerne les absences pour accidents du travail, accidents du trajet et maladies professionnelles, les indemnités n'étant pas contrepartie d'un travail effectif, elles n'entrent pas dans le calcul de l'indemnité de congés payés. Lorsque l'employeur est tenu à l'indemnisation complémentaire, il pourra demander une contre-visite médicale et contrôler que le salarié malade ou accidenté respecte les prescriptions quant aux heures de sortie autorisées, si cette disposition est prévue par le règlement intérieur de l'entreprise.

Fait à Lyon, le 17 novembre 1997.

## **Annexe I - Ouvriers Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997**

**Avenant n° 42 à l'annexe I applicable à compter du 1er juillet 1989.**

En vigueur étendu

Préambule

Le personnel ouvrier est réparti en 5 catégories :

- manoeuvres ... : (K 100-105) ;
- agents de production ... : (K 110-115) ;
- agents de production spécialisés ... : (K 120-125-130) ;
- agents de production qualifiés ... : (K 135-145-150) ;
- agents hautement qualifiés ... : (K 155-160-165-170).

Les définitions de chacune de ces catégories sont précisées, ci-après.

Cinq préalables doivent être soulevés :

I. On retrouvera, à l'intérieur de chaque catégorie, une 'nomenclature' de postes. Celles-ci est donnée à titre d'illustration et ne peut être en aucune façon considérée comme exhaustive.

II. - Le problème de la polyvalence est traité dans chaque catégorie (voir 'multipostes'). Les signataires ont en effet souhaité tenir compte de l'adaptabilité de certains salariés, et leur technicité se manifestant pour leur capacité à tenir effectivement en changeant plusieurs fois au cours d'une période fixée par l'accord plusieurs postes des coefficients définis ci-après.

III. Les critères fondamentaux de classification sont les suivants :

- temps d'adaptation ;
- connaissance et expérience du métier ;
- formation initiale ;
- technicité du poste ;
- autonomie ;
- initiative ;
- responsabilité.

IV. L'appellation sur le bulletin de paie se composera du nom, de la catégorie et du coefficient, avec les abréviations suivantes :

- manoeuvres ... : MA ;
- agents de production ... : AP ;
- agents de production spécialisés ... : APS ;
- agents de production qualifiés ... : APQ ;
- agents de production hautement qualifiés .....APHQ ;
- la lettre M sera ajoutée pour les multipostes.

V. Les soussignés conviennent qu'en prenant en compte les probabilités d'évolution de la profession et des métiers y afférents, tant au plan technologique qu'économique, une réunion paritaire spécifique réunira les signataires tous les cinq ans afin de vérifier l'actualité de l'accord.

VI. Le présent accord entrera en application quatre mois après sa signature, soit le 1er juillet 1989.

1re catégorie. Manoeuvre

Définition : ouvrier qui exécute des travaux ne nécessitant pas de connaissances particulières, ni d'adaptation préalable et qui ne participe pas directement à la production.

Coefficient 100 :

- balayeur/euse.

Coefficient 105 :

- balayeur/euse avec moyen mécanique.

2e catégorie. Agent de production

Définition : ouvrier participant, directement ou non à la production, qui exécute des travaux simples nécessitant une adaptation de l'ordre de quinze jours.

Coefficient 110 :

- trieur/euse de linge banalisé ;
- approvisionneur/euse de finition (mise sur cintre) ;
- fraudeur/euse petites pièces ;
- lieur/euse sans vérification ;
- rouleur/euse de chariots.

Coefficient 115 :

- approvisionneur/euse machine à laver, tunnel de lavage ;
- fraudeur/euse grandes pièces ;
- engageur/euse calandre petites pièces ;
- presseur/euse 2<sup>ème</sup> main ;
- conditionneur/euse ;
- coursier/ère ;
- aide magasinier/ère.

Multipostes

Lorsqu'un salarié de cette catégorie assure effectivement de manière habituelle et durable, selon les normes de production, de qualité et de sécurité de l'entreprise, depuis au moins deux mois consécutifs ou non au cours des trois derniers mois, plusieurs postes de l'ensemble des coefficients de la catégorie, dont deux au moins du coefficient 115, il sera classé au coefficient 120 avec l'appellation : 'Agent de production multipostes', coefficient 120.

3e catégorie. Agent de production spécialisé

Définition : ouvrier qui, après une période d'adaptation de l'ordre d'un mois, et une formation professionnelle particulière exécute des travaux d'une technique et de modes opératoires habituels de l'entreprise.

Coefficient 120 :

- Engageur/euse calandre grandes pièces ;
- approvisionneur/euse machine à plier ;
- réparateur patcheur, réparatrice patcheuse ;
- préparateur/trice couture ;
- presseur/euse ;
- conditionneur/euse avec contrôle ;
- aide laveur ;
- plieur mains petites pièces.

Coefficient 125 :

- Faceur/euse draps et nappes ;
- plieur/euse mains grandes pièces ;
- presseur/euse travaux spéciaux ;
- trieur/euse de linge personnalisé ;
- marqueur/euse sans contrôle ;
- magasinier/ère.

Coefficient 130 :

- aide - livreur ;
- plieur/euse mains, serviettes de table selon normes ;
- mécanicien/enne, reprises ;
- visiteur/euse VT ;
- contrôleur/euse entrée, niveau 1 ;
- emballeur/euse, contrôleur/euse ;
- préparateur/trice expéditions ;



- laveur/euse machine à laver automatique ;
- essoreur/euse, sécheur/euse ;
- magasinier/ère, contrôleur/euse ;
- marqueur avec contrôleur.

#### Multipostes

Lorsqu'un salarié de cette catégorie assure effectivement de manière habituelle et durable, depuis au moins deux mois consécutifs ou non, au cours des trois derniers mois, selon les normes de production de qualité et de sécurité de l'entreprise, plusieurs postes de la catégorie, dont deux au moins du coefficient 130, il sera classé au coefficient 135 avec l'appellation : 'Agent de production spécialisé multipostes', coefficient 135.

#### 4e catégorie. Agent de production qualifié

Définition : ouvrier ayant la connaissance complète du métier, acquise par un véritable apprentissage ou une formation professionnelle pouvant être sanctionnée par un CAP ou acquise par un pratique du métier.

La période d'adaptation nécessaire est de l'ordre de trois mois.

Coefficient 135 :

- mécanicien/enne, couturier/ère tous travaux ;
- préparateur/trice, contrôleur/euse expéditions ;
- contrôleur/euse entrée, niveau 2 ;
- repasseur/euse 2ème main.

Coefficient 145 :

- laveur/euse machine commande manuelle ;
- laveur/euse, régleur ;
- repasseur/euse 1ère main.

#### Multipostes

Lorsqu'un salarié de cette catégorie assure effectivement de manière habituelle et durable, depuis au moins de deux mois consécutif ou non, au cours des trois derniers mois, selon les normes de production, de qualité et de sécurité de l'entreprise, plusieurs postes de la catégorie, dont deux au moins du coefficient 145, il sera classé au coefficient 150 avec l'appellation : 'Agent de production qualifié multipostes, coefficient 150'.

#### 5e catégorie. Agent de production hautement qualifié

Définition : ouvrier assurant des opérations hautement qualifiées impliquant des difficultés techniques et/ou commerciales devant être combinées, impliquant une large autonomie.

La période d'adaptation est de l'ordre de six mois.

La formation initiale peut être du niveau du brevet professionnel

Coefficient 150 :

- chauffeur livreur VL ;
- repasseur/euse main travaux fins.

Coefficient 160 :

- chauffeur livreur PL ;
- plisseur/euse soie.

Coefficient 165 :

- agent de distribution.

#### Multipostes

Lorsqu'un agent 'multipostes' de la catégorie précédente (K150) assure en outre effectivement de manière habituelle, non permanente mais de façon répétée et fréquente, une fonction de livraison, dans les normes de l'entreprise, il sera classé au coefficient 170 avec l'appellation : 'Agent hautement qualifié multipostes, coefficient 170'.

### Classification filière entretien

#### 1. Filière location de linge, blanchisserie industrielle et blanchisserie de détail (codes 71.4.A, 93.0.A et 93.0.B pour les activités de blanchisserie)

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 27-4-2006 BOCC 2006-26 étendu par arrêté du 7-12-2006 JORF 17-12-2006.

#### Préambule

Le personnel ouvrier est réparti en 4 catégories :

- A. - Agents de production 110, 115, 120 ;
- B. - Agents de production spécialisés 125, 130, 135 ;
- C. - Agents de production qualifiés 140, 145, 150 ;
- D. - Agents hautement qualifiés 155, 160, 165.

Les définitions de chacune de ces catégories sont précisées ci-après.

Cinq préalables doivent être soulevés :

1. On retrouvera, à l'intérieur de chaque catégorie, une 'nomenclature' de travaux correspondants. Celle-ci est donnée à titre d'illustration et ne peut être en aucune façon considérée comme exhaustive.

2. La polyvalence est traitée dans chaque catégorie (voir 'multipostes'). Les signataires ont en effet souhaité tenir compte de l'adaptabilité de certains salariés, et leur technicité se manifestant par leur capacité à tenir effectivement, en changeant plusieurs fois au cours d'une période fixée par l'accord, plusieurs postes des coefficients définis ci-après.

3. Les critères fondamentaux de classification sont les suivants :

- temps d'adaptation ;
- connaissance et expérience du métier ;
- formation initiale ;
- technicité du poste ;
- autonomie ;
- initiative ;

- responsabilité.

4. L'appellation sur le bulletin de paie se composera du nom, de la catégorie et du coefficient avec les abréviations suivantes :

A. - Agent de production AP ;

B. - Agent de production spécialisé APS ;

C. - Agent de production qualifié APQ ;

D. - Agent de production hautement qualifié APHQ.

La lettre M sera ajoutée pour les multipostes.

5. Les soussignés conviennent qu'en prenant en compte les probabilités d'évolution de la profession et des métiers y afférents, tant au plan technologique qu'économique, une réunion paritaire spécifique réunira les signataires tous les 5 ans afin de vérifier l'actualité de l'accord.

6. Le présent accord devra s'appliquer dans les 5 mois suivant sa signature, soit au plus tard le 30 septembre 2006.

7. Les signataires rappellent que, tenant compte de la négociation en cours sur ce sujet, ils avaient décidé de surseoir jusqu'au 31 mars 2006 à l'application des dispositions de la CCIR concernant les classifications, dans les entreprises relevant des régions nouvellement rattachées à la CCIR. Compte tenu des dispositions de l'article 6 ci-dessus, cette mesure est prorogée jusqu'au 30 septembre 2006.

Catégorie A : Agent de production

Définition : ouvrier participant, directement ou non, à la production, qui exécute des travaux simples nécessitant une adaptation de l'ordre de 15 jours.

Coefficient 110 : manutentionnaire.

Coefficient 115 :

- approvisionneur/euse machine à laver, tunnel de lavage ;

- engageur/euse calandre petites pièces ;

- réception calandre PP.

Multipostes

Lorsqu'un salarié de cette catégorie assure effectivement de manière habituelle et durable, selon les normes de production, de qualité et de sécurité de l'entreprise, depuis au moins 2 mois consécutifs ou non au cours des 3 derniers mois, plusieurs postes de l'ensemble des coefficients de la catégorie, dont 2 au moins de coefficient 115, il sera classé au coefficient 120 avec l'appellation : ' agent de production multiposte ', coef. 120.

Catégorie B : agent de production spécialisé

Définition : ouvrier qui, après une période d'adaptation de l'ordre d'un mois et une formation professionnelle particulière, exécute des travaux d'une technique et de modes opératoires habituels de l'entreprise.

Coefficient 125 :

- engageur/euse calandre grandes pièces ;

- approvisionneur/euse machine à plier ;

- réparateur patcheur, réparatrice patcheuse ;

- couture n° 1 ;

- conditionneur/euse sans contrôle ;

- magasinier/ière ;

- réception calandres grandes pièces.

Coefficient 130 :

- aide-livreur ;

- plieur/euse mains, serviettes de table selon normes ;

- mécanicien/enne, reprises ;

- visiteur/euse VT ;

- contrôleur/euse entrée, niveau 1 ;

- emballeur/euse, contrôleur/euse ;

- préparateur/trice expéditions niveau 1 ;

- magasinier/ière, contrôleur/euse.

Multipostes

Lorsqu'un salarié de cette catégorie assure effectivement de manière habituelle et durable, depuis au moins 2 mois consécutifs ou non au cours des 3 derniers mois, selon les normes de production, de qualité et de sécurité de l'entreprise, plusieurs postes de la catégorie, dont 2 au moins de coefficient 130, il sera classé au coefficient 135 avec l'appellation : ' agent de production spécialisé multipostes ', coef. 135.

Catégorie C : agent de production qualifié

Définition : ouvrier ayant la connaissance complète du métier, acquise par un véritable apprentissage ou une formation pouvant être sanctionnée par un CAP ou acquise par une pratique du métier.

La période d'adaptation nécessaire est de l'ordre de 3 mois.

Coefficient 140 :

- mécanicien/ienne, couturier/ière tous travaux ;

- préparateur/trice, contrôleur/euse niveau 2 ;

- contrôleur/euse entrée, niveau 2 ;

- repasseur/euse main.

Coefficient 145 :

- lavage, réglage machines ;

- conduite de tunnel de lavage.

Multipostes

Lorsqu'un salarié de cette catégorie assure effectivement de manière habituelle et durable, depuis au moins 2 mois consécutifs ou non au cours des 3 derniers mois, selon les normes de production, de qualité et de sécurité de l'entreprise, plusieurs postes de la catégorie, dont 2 au moins de coefficient 145, il sera classé au coefficient 150 avec l'appellation : ' agent de production qualifié multipostes ', coef. 150.

Catégorie D : agent de production hautement qualifié

Définition : ouvrier assurant des opérations hautement qualifiées impliquant des difficultés techniques et/ou commerciales devant être combinées, impliquant

une large autonomie.

La période d'adaptation est de l'ordre de 6 mois.

La formation initiale peut être du niveau du brevet professionnel.

Coefficient 155 : chauffeur livreur VL.

Coefficient 160 : chauffeur livreur PL.

Coefficient 165 : agent de distribution.

## **Classification personnel ouvrier 2. Filière pressings, teintureriers, laveriers (codes 93.0A, 93.0B, hors blanchisseries industrielles et de détail)**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 27-4-2006 BOCC 2006-26 étendu par arrêté du 7-12-2006 JORF 17-12-2006.

### Préambule

Le personnel ouvrier est réparti en 3 catégories :

A. - Agents de production A1 A2 A3 ;

B. - Agents de production spécialisés B1, B2, B3, tous postes ;

C. - Responsables de magasin C1, C2\*, C3\*.

Les définitions de chacune de ces catégories sont précisées ci-après.

Cinq préalables doivent être soulevés :

1. Les critères fondamentaux de classification sont les suivants :

- temps d'adaptation ;
- connaissance et expérience du métier ;
- formation initiale ;
- technicité du poste ;
- autonomie ;
- initiative ;
- responsabilité.

2. L'appellation sur le bulletin de paie se composera du nom et de la catégorie, avec les abréviations suivantes :

A. - Agent de production AP ;

B. - Agent de production spécialisé APS ;

C. - Responsable de magasin RM.

La lettre M sera ajoutée pour les multipostes.

3. Les soussignés conviennent qu'en prenant en compte les probabilités d'évolution de la profession et des métiers y afférents, tant au plan technologique qu'économique, une réunion paritaire spécifique réunira les signataires tous les 5 ans afin de vérifier l'actualité de l'accord.

4. Compte tenu de leurs responsabilités spécifiques, les personnels relevant de la catégorie C, échelons C2 et C3 bénéficieront des dispositions ETAM de la convention collective.

5. Le présent accord devra s'appliquer dans les 5 mois suivant sa signature, soit au plus tard le 30 septembre 2006.

6. Les signataires rappellent que, tenant compte de la négociation en cours sur ce sujet, ils avaient décidé de surseoir jusqu'au 31 mars 2006 à l'application des dispositions concernant les classifications dans les entreprises relevant des régions nouvellement rattachées à la CCIR. Compte tenu des dispositions du 5 ci-dessus, cette mesure est prorogée jusqu'au 30 septembre 2006.

Catégorie A : agent de production

Echelon 1 (A1) : agent de production débutant ;

Echelon 2 (A2) : agent de production spécialisé (plus de 6 mois d'ancienneté). Exemples : repasseur, presseur, détacheur machiniste, réceptionniste, emballer, retoucheur ;

Echelon 3 (A3) : agent de production spécialisé multipostes permanent : agent assurant effectivement de manière habituelle et durable, selon les normes de production, de qualité et de sécurité de l'entreprise, plusieurs postes de la catégorie A, échelon 2 ; agent titulaire du CAP professionnel.

Catégorie B : agent de production spécialisé tous postes

Echelon 1 (B1) : agent polyvalent (travaillant à tous les postes de la réception à la livraison) ; agent d'entretien, maintenance débutant ; chauffeur livreur 3,5 t débutant ; agent titulaire du BP professionnel ;

Echelon 2 (B2) : agent de production qualifié tous postes ; responsable de magasin débutante ; agent d'entretien maintenance confirmé ; chauffeur livreur 3,5 t confirmé ;

Echelon 3 (B3) : responsable de magasin adjointe ; responsable de magasin débutante.

Catégorie C : responsable de magasin

Echelon 1 (C1) : responsable de magasin occupant jusqu'à 4 personnes ETP.

## **Classification personnel ouvrier Filière pressing et laverie**

En vigueur étendu

Le personnel serait classé en quatre grands groupes :

Agent :

Agent participant à la fabrication, qui exécute des travaux simple ne nécessitant qu'une adaptation ou mise au courant sommaire.

Agent spécialisé :

Agent, qui sans avoir fait un véritable apprentissage ou avoir reçu un enseignement professionnel particulier, exécute des travaux simple nécessitant une certaine formation préalable ou une pratique suffisante du métier et satisfait aux nécessités de production.

Agent qualifié :

Agent ayant la connaissance complète du métier, acquise par un véritable apprentissage ou une formation professionnelle sanctionnée par un certificat d'aptitude professionnelle, ou acquise par une longue pratique du métier, qui exécute les différents travaux qualifiés de ce métier et satisfait aux nécessités de la production.

Agent hautement qualifié :

Agent exécutant les travaux de la plus haute qualité professionnelle, y compris tous les travaux de haute valeur technique.

DEFINITION :

Agent débutant, manoeuvre, manutentionnaire

COEFFICIENT : 100

Agent débutant sans diplôme, ayant 6 mois d'ancienneté

COEFFICIENT : 115

Agent spécialisé :

- repasseuse, détacheuse, presseur, machiniste.

COEFFICIENT : 130

Agent spécialisé tous postes :

- personnels polyvalents (travaillant à tous les postes de la réception à la livraison) ;

- agent entretien, maintenance, débutant ;

- agent service couture, retouche et services annexes débutant ;

- chauffeur livreur VL de 3,5 T débutant.

COEFFICIENT : 135

Agent qualifié tous postes :

- repasseuse, détacheuse, presseur, machiniste 1re main ;

- personnels polyvalents qualifiés (travaillant à tous les postes de la réception à la livraison)...

COEFFICIENT : 145

- agent entretien, maintenance, confirmé ;

- agent service couture, retouche et services annexes, confirmé ;

- chauffeur livreur VL de 3,5 T confirmé.

COEFFICIENT : 145

Agent qualifié tous postes, adjoint au responsable de magasin

COEFFICIENT : 155

Agent hautement qualifié tous postes, chauffeur livreur PL confirmé

COEFFICIENT : 160

Agent hautement qualifié tous postes, responsable de magasin débutant

COEFFICIENT : 165

Responsable de magasin confirmé

COEFFICIENT : 170

Les mentions sur le bulletin de paie comportant : l'appellation du groupe, celle du poste et le coefficient.

Les dispositions issues de l'accord du 27 avril 2006 se substituent aux présentes dispositions, à l'exception des dispositions concernant le personnel d'entretien, qui restent inchangées.

### Classification personnel ouvrier Rémunération des apprentis

En vigueur étendu

Il est ajouté à l'annexe Ouvriers :

- deux annexes n° 1 "Salaires" ;

- une annexe n° 2 "Rémunération de l'apprenti".

Afin de favoriser le recours à l'apprentissage, la profession s'engage à rémunérer les apprentis à hauteur de 5 % de plus que le barème légal en vigueur, soit à la date de la signature de l'accord : Convention collective interrégionale

AGE	1re ANNEE		2e ANNEE		3e ANNEE	
Moins de 18 ans	30 %	1 733,49 F	42 %	2 426,88 F	58 %	3 351,41 F
De 18 à 20 ans	46 %	2 658,01 F	54 %	3 120,28 F	70 %	4 044,46 F
21 ans et plus	58 %	3 351,41 F	66 %	3 813,67 F	83 %	4 795,98 F

Barème étendu sous réserve de l'application de l'article D. 117-1 du code du travail (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

## Annexe II - Employés, Techniciens et Agents de maîtrise Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe de la convention collective interrégionale a pour objet de compléter en ce qui concerne les catégories des employés, des techniciens et agents de maîtrise, les dispositions de la convention collective.

### Définitions

Article 2

En vigueur étendu

Employés : on entend par 'employé', les agents d'exécution travaillant au siège, dans les magasins ou les établissements annexes et n'intervenant pas manuellement de façon exclusive dans les opérations de production, de contrôle d'entrée et de sortie de livraison, mais exécutant des travaux administratifs comptables, commerciaux ou sociaux nécessitant des connaissances théoriques ou pratiques leur permettant de remplir les fonctions qui leur sont dévolues.

Sont désignés sous le vocable de 'débutants' les employés ayant moins de six mois de pratique professionnelle.

Techniciens : sont désignés sous le vocable 'techniciens' les agents d'exécution ou de conception qui, habituellement, n'interviennent pas manuellement et qui exécutent suivant les directives d'un agent de maîtrise ou d'un cadre, des travaux d'étude, de recherches, d'analyses ou de synthèse visant à la conception, à la réalisation, à l'amélioration ou au contrôle de la production ou des méthodes. Ils doivent avoir des connaissances professionnelles,

théoriques et pratiques, acquises soit dans une école, soit par une formation pratique correspondant à la nature, à l'importance et à la technicité des travaux qui leur sont confiés.

Agents de maîtrise : on entend par 'agent de maîtrise' un agent intervenant manuellement ou non et de façon continue ou occasionnelle, chargé de diriger, coordonner et contrôler le travail d'un groupe d'ouvriers, d'employés et éventuellement de techniciens et d'agents de maîtrise subordonnés, dans le processus de travaux dont la responsabilité d'exécution leur incombe.

L'agent de maîtrise doit avoir des connaissances générales professionnelles, théoriques et pratiques acquises soit par un stage approprié, soit par une formation pratique.

La qualification est obtenue soit par la sanction d'un stage, soit par la promotion au sein de l'entreprise.

### **Promotion**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

La période probatoire qui pourrait être demandée à un ouvrier en vue d'une promotion dans les catégories des ETAM ou à un employé en vue d'une promotion dans les catégories de technicien ou agent de maîtrise ne devra pas dépasser six mois. Les périodes antérieures pendant lesquelles l'intéressé aurait été déjà amené à remplacer un technicien ou un agent de maîtrise entreront en ligne de compte dans l'appréciation de cette durée de six mois.

A l'issue de cette période, si l'intéressé est affecté au poste envisagé, le coefficient correspondant devra lui être notifié et il bénéficiera des avantages de la présente annexe.

### **Classifications professionnelles**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

élargi aux au département des Bouches-du-Rhône et aux régions Lorraine et Pays de la Loire par arrêté du 26-3-2003 JORF 4-4-2003.

Les employés sont classés en fonction des postes qu'ils occupent et qui sont définis au tableau de salaires de la présente annexe. Les agents de maîtrise sont classés selon le tableau joint à la présente annexe. On procédera par assimilation en ce qui concerne les techniciens.

### **Rémunérations**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Le salaire de qualification des employés, techniciens et agents de maîtrise est déterminé en tenant compte des éléments suivants :

- a) La classification professionnelle et le coefficient hiérarchique y afférent ;
- b) Le salaire horaire de base applicable au coefficient 100 qui sera le même que celui prévu dans l'annexe relative au salaire du personnel horaire ;
- c) L'horaire de travail.

### **Horaire de travail**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

#### **A. - Employés**

L'horaire de travail à prendre en considération est l'horaire hebdomadaire de 39 heures auxquelles s'ajoutent éventuellement des heures supplémentaires majorées conformément à la législation en vigueur.

En cas de réduction de l'horaire de l'entreprise ou d'un département de celle-ci au-dessous de 39 heures, la situation sera examinée au sein de l'entreprise entre la Direction et les représentants du personnel intéressé, afin de rechercher les mesures à prendre à l'égard de ce personnel.

Dans toute la mesure du possible, le personnel intéressé devra être occupé pendant 39 heures. A cet effet, les employés accepteront les travaux appropriés qui leur seront offerts et l'employeur leur garantira, en contrepartie de ces travaux, leurs salaires basés sur 39 heures, même si les travaux complémentaires provisoires sont d'une qualification inférieure.

Dans le cas où une réduction d'horaire ne pourrait être évitée les salaires basés sur 39 heures seraient garantis, sous réserve de clauses ou d'usages plus avantageux, pendant une période de treize semaines par an. Cette période doit être comptée à partir du moment où la réduction de l'horaire des intéressés est devenue effective.

#### **B. - Techniciens et agents de maîtrise**

L'horaire de travail à prendre en considération pour le calcul de la rémunération est l'horaire mensuel de 169 heures (soit 39 heures par semaine) auxquelles s'ajoutent éventuellement les heures supplémentaires majorées conformément à la réglementation en vigueur.

La rémunération basée sur 169 heures est garantie même lorsque l'horaire effectif est inférieur.

### **Effets de la maladie, de l'accident ou de la maternité**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977.

Les employés, techniciens et agents de maîtrise ayant au moins deux ans de présence recevront pendant un mois la différence de leur salaire effectif moyen des trois mois précédant l'arrêt et les indemnités journalières reçues :

- des organismes de sécurité sociale ;
- du ou des régimes éventuels de prévoyance (pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur) ;
- des indemnités versées par les tiers responsables éventuellement de l'accident ou par leurs assurances.

La période d'un mois prévue ci-dessus sera portée :

- a) A deux mois pour tous les ETAM en cas d'accident de travail (y compris les accidents de trajet) ;
- b) A deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise ayant plus de cinq ans de présence ;
- c) A trois mois pour les techniciens et agents de maîtrise ayant plus de dix ans de présence.

Si plusieurs arrêts sont nécessaires au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total les durées fixées ci-dessus.

### **Recherche d'emploi**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

La durée du préavis est définie à l'article 63.1 des clauses générales en ce qui concerne les ETAM.

Le temps pendant lequel un employé congédié pourra s'absenter pour rechercher un emploi est prévu à l'article 63.6 des clauses générales. En ce qui concerne les techniciens et agents de maîtrise ayant moins de deux années de présence dans l'entreprise, la durée pendant laquelle le technicien ou l'agent de maîtrise pourra s'absenter est portée de 25 à 39 heures.

#### Article 9

En vigueur étendu

Concernant les réceptionnaires de magasin, de pressing et de laverie.

On entend par réceptionnaire de magasin, de pressing et de laverie, les agents dont l'occupation principale est la réception, la manutention, l'expédition, la restitution des pièces confiées par la clientèle et l'encaissement du prix.

#### Article 10

En vigueur étendu

Les heures d'équivalence en usage dans la profession sont supprimées.

#### Article 11

En vigueur étendu

Dans le cas où, à la date d'application du présent article, des primes seraient utilisées pour atteindre le salaire de qualification, le calcul de celles-ci sera revu de manière que le salaire fixe soit égal ou supérieur au salaire de qualification tout en maintenant globalement, au moins, l'ancien salaire effectif.

#### Article 12

En vigueur étendu

Le remplaçant occasionnel lorsqu'il s'agit d'un remplacement continu de plus d'une journée par semaine, reçoit un complément de salaire qui lui permet d'atteindre pendant la durée du remplacement au moins le salaire minimum de qualification de la personne remplacée.

---

## Annexe II - Employés - Techniciens Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997

### Accord sur les classifications du 31 octobre 1991

En vigueur étendu

#### Préambule

Les signataires de la convention collective interrégionale ont envisagé, depuis plusieurs années, un travail de refonte des classifications en vigueur dans la convention.

Un premier accord, en date du 1er avril 1989, a été signé entre la délégation et le syndicat CGT-FO, cuir, textile, habillement.

Applicable au 1er juillet 1989, il concerne le personnel ouvrier de la filière blanchisserie, laverie industrielles, location de linge.

Le document ci-après constitue une proposition de classification du personnel employés-techniciens agents de maîtrise de l'ensemble des filières, à l'exception de la maîtrise répartie en deux filières : location blanchisserie industrielle ; blanchisserie laverie non industrielles nettoyage à sec.

Il est rappelé :

1° Que le personnel est réparti en quatre groupes :

- du coefficient 120 au coefficient 290 ;
- les définitions de chacune de ces catégories sont précisées ci-après ;

2° Qu'on retrouvera, à l'intérieur de chaque catégorie, une 'nomenclature' des postes. Celle-ci ne peut être en aucune façon considérée comme exhaustive ;

3° Que les critères fondamentaux de classification sont les suivants :

- temps d'adaptation ;
- connaissance et expérience du métier ;
- formation initiale ;
- technicité du poste ;
- autonomie ;
- initiative ;
- responsabilité ;

4° Que les soussignés conviennent qu'en prenant en compte les probabilités d'évolution de la profession et des métiers y afférents, tant au plan technologique qu'économique, une réunion paritaire spécifique réunira les signataires tous les cinq ans afin de vérifier l'actualité de l'accord ;

5° Que compte tenu d'une part de la philosophie générale du système (cf. point 3 ci-dessus) et de l'accroissement de classification significatif induit par l'accord, l'article 7 de la CCIR devenu sans objet est supprimé.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'article 11.1 de la CCIR.

#### Définition des catégories employés-techniciens

En vigueur étendu

Catégorie 1 : 120-130 :

Employé dont l'activité consiste à exécuter à partir de consignes détaillées des tâches administratives élémentaires (écriture, reproduction, classement, dactylographie...).

Période d'adaptation de l'ordre de quinze jours.

Catégorie 2 : 140-150-155 :

Employé dont l'activité consiste à exécuter à partir de consignes détaillées, des tâches administratives simples, nécessitant une relative autonomie.

Le temps d'adaptation est de l'ordre d'un mois.

Catégorie 3 : 160-170-180 :

Employé ou technicien dont l'activité consiste à exécuter à partir de consignes générales des tâches administratives, techniques et commerciales, diverses et complémentaires, selon une technique connue.

Le temps d'adaptation est de l'ordre de deux mois.

Catégorie 4 : 190-200-210 :

Employé ou technicien dont l'activité consiste à exécuter à partir de consignes succinctes des tâches administratives, techniques et commerciales diverses, selon une technique connue avec une large autonomie.

Le temps d'adaptation est de l'ordre de trois mois.

Catégorie 5 : 230-250-270-290 :

Employés ou technicien dont l'activité consiste à exécuter à partir d'instructions très générales des travaux administratifs, techniques, commerciaux ou de gestion, nécessitant une large autonomie, la combinaison de plusieurs opérations, ainsi qu'une connaissance approfondie du métier.

Le temps d'adaptation est de l'ordre de six mois.

Nota : Par 'temps d'adaptation' les parties définissent le temps au terme duquel un salarié, bénéficiant de la formation nécessaire, est à même de tenir complètement son poste dans les conditions normales de production et de qualité. Le coefficient est attribué dès l'affectation du poste.

### Employés techniciens

En vigueur étendu

#### 1re catégorie

Coefficient 120 :

- employé de bureau.

Coefficient 130 :

- employé de bureau dactylographe ;
- opératrice de saisie.

#### 2e catégorie

Coefficient 140 :

- sténodactylo premier échelon ;
- standardiste ;
- aide-comptable premier échelon.

Coefficient 150 :

- standardiste-hôtesse ;
- aide-comptable, échelon 2 ;
- sténodactylo, échelon 2.

Coefficient 155 :

- standardiste-hôtesse téléxiste.

#### 3e catégorie

Coefficient 160 :

- sténodactylo correspondancièrè ;
- employée comptabilité paie, échelon 1.

Coefficient 170 :

- pupitreur, échelon 1.

Coefficient 130 :

- pupitreur, échelon 2 ;
- attaché commercial débutant.

#### 4e catégorie

Coefficient 190 :

- secrétaire sténodactylo ;
- employée comptabilité paie, échelon 2.

Coefficient 200 :

- secrétaire de direction, niveau 1 ;
- attaché commercial confirmé.

Coefficient 210 :

- acheteur, échelon 1 ;
- comptable ;
- secrétaire-assistante.

#### 5e catégorie

Coefficient 230 :

- secrétaire de direction, niveau 2 ;
- responsable de bureau, échelon 1 ;
- technicien études, échelon 1 ;
- technicien méthodes, échelon 1.

Coefficient 250 :

- responsable service comptabilité débutant ;
- responsable service commercial débutant ;
- analyste programmeur, échelon 1 ;
- assistante de direction, échelon 1 ;
- acheteur, échelon 2.

Coefficient 270 :

- responsable service comptabilité ;
- responsable service commercial ;
- analyste programmeur, échelon 2 ;
- infirmière du travail DE ;
- technicien études, échelon 2 ;
- technicien méthodes, échelon 2 ;

- assistante direction, échelon 2.

Coefficient 290 :

- infirmière du travail DE après un an ;

- chef de service commercial ;

- chef de service comptabilité.

---

## Annexe II - Classification Agents de Maîtrise Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997

En vigueur étendu

Missions spécifiques des AM

Fonction personnel

Responsabilité du personnel sur lequel ils exercent leur commandement :

- discipline ;

- sécurité ;

- activité ;

- qualité professionnelle ;

- formation ;

- communication.

Fonction production

Responsabilité de la production en qualité, quantité et délais.

Fonction matériel

Suivi de la mise au point, de la bonne marche et de la bonne utilisation du matériel.

Participation au choix et à l'implantation des nouveaux matériels et équipements.

I. - Filière location de linge. - Blanchisserie industrielle

Chef d'équipe 1 : coefficient 210.

Chef d'équipe 2 : coefficient 230.

Contremaître, échelon 1 : coefficient 250.

Contremaître, échelon 2 : coefficient 260.

Chef d'atelier, échelon 1 : coefficient 270.

Chef d'atelier, échelon 2 : coefficient 290.

Définitions

Définition générale :

Les agents de maîtrise ont pour mission essentielle l'encadrement, l'animation et le commandement des salariés placés sous ses ordres.

Ils assurent également le contrôle de l'exécution du travail.

Cette mission s'exerce notamment dans les fonctions suivantes :

Chefs d'équipe :

- 1er échelon : agent de maîtrise exerçant sa fonction, soit depuis moins d'un an, soit quelle que soit son ancienneté, sur des ouvriers classés aux catégories 1, 2 et 3 ;

- 2e échelon : agent de maîtrise exerçant sa fonction depuis plus d'un an et dirigeant au moins dix ouvriers dont certains sont classés au-delà de la 3e catégorie.

Contremaître :

- 1er échelon : agent de maîtrise, dont la fonction essentielle consiste soit à coordonner l'activité de deux chefs d'équipe, soit à exercer sa mission sur au moins trois sections différentes ;

- 2e échelon : agent de maîtrise, dont la fonction essentielle consiste soit à coordonner l'activité de trois chefs d'équipe, soit à exercer sa mission sur au moins quatre sections différentes.

Chef d'atelier, échelon 1 :

Agent de maîtrise dont la fonction essentielle consiste à animer et coordonner l'activité de l'ensemble des agents de maîtrise de son secteur.

Chef d'atelier, échelon 2 :

Agent de maîtrise dont la fonction essentielle est identique au cas précédent et qui, en outre :

- a une expérience du poste d'au moins un an ;

- encadre au minimum cinquante personnes ;

- a la responsabilité complète de la production.

II. - Filière blanchisserie laverie. - Pressing

A. - Définitions :

Définition générale :

Les agents de maîtrise ont pour mission essentielle l'encadrement, l'animation et le commandement des salariés placés sous leurs ordres.

Ils assurent également le contrôle de l'exécution du travail.

Cette mission s'exerce notamment dans les fonctions suivantes :

Chef d'équipe :

Agent de maîtrise ayant sous ses ordres un ou plusieurs salariés classés dans les catégories 1 à 5.

Contremaître :

Agent de maîtrise ayant sous ses ordres soit plusieurs chefs d'équipe, soit un grand nombre de salariés ressortant de l'ensemble des coefficients.

Agent de maîtrise d'entretien :

Responsable de l'entretien de l'ensemble de l'unité.



## B. - Fonctions

Chef d'équipe, groupe 1, coefficient 160 :

Agent de maîtrise ayant sous ses ordres un à trois salariés.

Chef d'équipe, groupe 2, coefficient 180 :

Agent de maîtrise ayant sous ses ordres plus de trois salariés.

Contremaître, groupe 1, coefficient 210 :

Agent de maîtrise ayant sous ses ordres un ou plusieurs chefs d'équipes ou un nombre de salariés correspondant à un minimum de quinze personnes de l'ensemble des coefficients.

Contremaître, groupe 2, coefficient 250 :

Agent de maîtrise ayant sous ses ordres plusieurs chefs d'équipes ou un nombre de salariés correspondant à un minimum de trente personnes de l'ensemble des coefficients.

Agent de maîtrise d'entretien, coefficient 270 :

Responsable de l'entretien de l'ensemble de l'unité ou de plusieurs unités.

---

## Annexe III - Ingénieurs et Cadres Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe de la convention collective interrégionale a pour objet de compléter, en ce qui concerne la catégorie des ingénieurs et cadres les dispositions de la convention du 1er juillet 1970.

### Définitions

Article 2

En vigueur étendu

Pour l'application de la présente annexe sont considérés comme ingénieurs et cadres les collaborateurs exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en oeuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée généralement par un diplôme tel que prévu à l'article 3 ci-dessous ou acquise par l'expérience personnelle et reconnue équivalente. Ils exercent par délégation de l'employeur un commandement sur des collaborateurs de toute nature. Dans certains cas, toutefois, ils peuvent ne pas exercer ces fonctions de commandement (ingénieurs d'études et de recherches, chefs de contentieux, etc.). En règle générale, ils ont dans la limite de leurs fonctions un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions les initiatives et les responsabilités qui en découlent en ayant normalement à concevoir le plan de travail et s'il y a lieu à le modifier.

Ne sont pas visés les salariés occupant une fonction ressortissant aux catégories employés, techniciens et agents de maîtrise même s'ils bénéficient de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ni les cadres bénéficiant d'un statut spécial à leur profession.

### Assimilation

Article 3

En vigueur étendu

La présente annexe s'applique également aux salariés titulaires de l'un des diplômes suivants, débutant dans leur carrière et engagés pour remplir une fonction d'ingénieur ou de cadre telle qu'elle est définie à l'article 2 ci-dessus, même s'ils ne la remplissent pas immédiatement :

- ingénieurs diplômés dans les termes de la loi ;
- collaborateurs titulaires de l'un des diplômes suivants :

Ecole des hautes études commerciales, institut d'études politiques de l'université de Paris et instituts analogues, écoles supérieures de commerce reconnues par l'Etat, école supérieure des sciences économiques et commerciales (institut catholique de Paris), école de haut enseignement commercial pour les jeunes filles, agrégations, doctorats, licences universitaires délivrées par les facultés françaises.

### Classification

Article 4

En vigueur étendu

Les ingénieurs et cadres sont classés en trois positions :

- position I : ingénieurs et cadres débutants ;
- position II : ingénieurs et cadres sans responsabilité de commandement ;
- position III : ingénieurs et cadres de commandement.

Position I. - Ingénieurs et cadres débutants.

Les ingénieurs et cadres diplômés qui sont placés en position I jusqu'au moment où leur formation peut être considérée comme acquise et leur permet d'accéder aux positions II ou III, réserve faite bien entendu des promotions au choix.

Il en sera de même des autodidactes promus dans la catégorie des ingénieurs et cadres.

La position I comprend trois échelons entre lesquels se répartissent les ingénieurs et cadres débutants en tenant compte de l'ancienneté dans la fonction : I A K 300, I B K 320, I G K 340.

La présence dans chaque échelon de la position I ne peut excéder trois années.

Position II. - Ingénieurs et cadres sans responsabilité de commandement.

Les ingénieurs et cadres de cette position sont répartis en trois classes :

Position II A (K 350) : collaborateur souvent autodidacte occupant une fonction importante pour lequel cette fonction constitue généralement l'aboutissement de sa carrière.

Position II B (K 370) : ingénieur ou cadre possédant l'un des diplômes prévus à l'article 3 et dont la fonction n'est qu'accidentellement une fonction de commandement.

Position II C (K 400) : ingénieur ou cadre destiné, en principe à une promotion ultérieure suivant les besoins et les possibilités de l'exploitation, attaché à des postes de commandement en vue d'aider les titulaires mais n'assurant pas pratiquement de responsabilités de commandement.

Position III. - Ingénieurs et cadres de commandement.

Les ingénieurs et cadres de cette position sont répartis en trois échelons :

Position III A (K 400) : ingénieur ou cadre choisi pour exercer des fonctions de commandement dans lesquelles il met en oeuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme mais aussi des connaissances pratiques étendues sans assumer toutefois une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à son chef qui, dans les petites entreprises peut être le chef même de l'entreprise.

Position III B (K 500) : ingénieur ou cadre possédant toutes les connaissances théoriques et pratiques exigées par ses fonctions. Il prend dans leur accomplissement les initiatives et les responsabilités qui en découlent en suscitant, orientant et contrôlant le travail de ses subordonnés.

Un poste de ce genre n'existe que si la valeur technique qu'il suppose est exigée par la nature ou l'importance de l'entreprise.

Position III C (K 600) : l'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur technique exigée par la nature de l'entreprise, par son importance et par la nécessité d'une coordination entre plusieurs services. L'ingénieur ou le cadre de cette position a généralement le commandement sur plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes. L'occupation de ce poste entraîne les plus larges initiatives et responsabilités.

#### **Période d'essai**

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Appointements**

Article 6

En vigueur étendu

Les appointements fixés selon le barème joint à la présente annexe s'entendent pour 169 heures de travail par mois (ou 39 heures par semaine).

La durée du travail, 39 heures par semaine, soit 169 heures par mois, s'applique aux cadres. En conséquence, la rémunération réelle de ceux-ci sera établie en fonction de l'horaire normal de travail des établissements, usines, ateliers, entrepôts ou bureaux auxquels ils appartiennent.

Les appointements des cadres sont des appointements forfaitaires qui ne varient pas en fonction de leur horaire personnel. Ils incluent notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par l'établissement ou le service, ou les ateliers qu'ils dirigent. L'horaire forfaitaire sur lequel est basée la rémunération sera indiqué dans la lettre d'engagement adressée à l'ingénieur ou au cadre embauché. En tout état de cause des dispositions de l'article L. 212-5-1 s'appliqueront (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

#### **Congés payés**

Article 7

En vigueur étendu

En dehors des congés payés prévus au titre IX de la convention collective les ingénieurs et cadres auront droit à un congé supplémentaire qui, pour douze mois de travail effectif, sera de :

- 3 jours après 5 ans de fonction dans l'entreprise ;

- 6 jours après 10 ans de fonction dans l'entreprise.

#### **Effets de la maladie, de l'accident ou de la maternité**

Article 8

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977.

En cas d'arrêt de travail dû à une maladie ou à une maternité ou à un accident, les ingénieurs et cadres ayant au moins un an de fonction, recevront pendant deux mois la différence entre leur salaire effectif et les indemnités journalières reçues :

- des organismes de sécurité sociale ;

- du ou des régimes éventuels de prévoyance (pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur) ;

- des indemnités versées par les tiers responsables éventuellement de l'accident ou par leurs assurances.

La période garantie sera portée à trois mois à partir de cinq ans de fonction dans l'entreprise. Si plusieurs arrêts sont nécessaires au cours d'une même année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total les durées fixées ci-dessus.

#### **Temps pour recherche d'emploi**

Article 9

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Préavis**

Article 10

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Indemnité de congédiement**

Article 11

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Indemnité de départ en retraite**

Article 12

En vigueur étendu

La mise à la retraite à partir de 60 ans n'est pas considérée comme un licenciement sous réserve que :

- l'ingénieur ou cadre ait cotisé le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier de la retraite à taux plein ;

- l'employeur ait prévenu l'ingénieur ou le cadre mis à la retraite au moins trois mois à l'avance. De même l'ingénieur ou le cadre désirant prendre sa retraite à partir de 60 ans doit en aviser son employeur au moins deux mois avant la date qu'il a prévue pour son départ. L'ingénieur ou le cadre prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 60 ans, reçoit une allocation de fin de carrière égale à un cinquième de mois par année de présence sans pouvoir dépasser six mois du salaire moyen de la dernière année de travail.

Cette indemnité se substitue à l'indemnité de licenciement prévue à l'article ci-dessus.

## Retraite des cadres

### Article 13

En vigueur étendu

Les ingénieurs et cadres bénéficiaires de la présente annexe, bénéficient de droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

## Accord national du 29 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles

Signataires	
Organisations patronales	Conseil français de l'entretien des textiles.
Organisations de salariés	Fédération générale Force ouvrière des cuirs, textiles, habillement ; Fédération textile-habillement-cuir CGT ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.

B(Avenant n° 1 1999-06-29 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 99-30 étendu par arrêté du 17 novembre 1999 JORF 23 novembre 1999)

### Préambule

En vigueur étendu

La France connaît, chacun le sait, depuis longtemps, une situation chroniquement négative en matière d'emploi. Plus que le résultat d'une crise purement conjoncturelle, elle est de nature structurelle.

C'est dans ce contexte général que s'inscrit la situation de la famille professionnelle de l'entretien des textiles.

Celle-ci, on le sait, est composée de deux branches principales :

une activité artisanale et de proximité : essentiellement pressings, blanchisseries, laveries, teintureries, une activité industrielle :

blanchisseries industrielles.

Aujourd'hui encore, elles présentent la particularité d'être créatrices d'emplois durables et de proposer une évolution de carrière possible à des personnes au départ peu qualifiées. Compte tenu de ce qui précède, ce point est à porter à l'actif de ces deux activités. Il sera renforcé dans le cadre de l'application du présent accord en passant par le développement de la formation professionnelle.

L'une et l'autre sont confrontées au contexte ci-dessus, mais chacune dans des conditions spécifiques :

L'activité de proximité doit faire face, pour le moins, à trois problèmes majeurs : d'une part, le changement d'habitudes vestimentaires des consommateurs, qui entraîne un recours beaucoup moins fréquent à ses services, d'autre part la concurrence du 'discount', enfin, pour les magasins implantés dans les galeries marchandes des grandes surfaces, le respect des règles de fonctionnement très contraignantes, singulièrement en termes d'amplitude d'horaires d'ouverture. Essentiellement composée de petites unités, employant deux à cinq salariés, elle se trouve par ailleurs confrontée, pour ce qui concerne les modalités concrètes de mise en oeuvre de l'aménagement-réduction du temps de travail, à une problématique complexe.

Parallèlement, l'activité industrielle, dont les principaux clients sont l'hôtellerie-restauration et le secteur hospitalier, pour le linge plat, et l'industrie pour les vêtements de travail, subit de plein fouet à la fois les conséquences de la situation économique et financière de ses clients, dont la politique d'achats entraîne une incontestable baisse des prix, la saisonnalité de leurs activités souvent, et, très directement, la réalité de la situation de l'emploi qui se traduit, forcément, en termes de volume sur le marché potentiel.

Par la nature même de leurs activités, les entreprises de la branche, dont le service est le métier, ne peuvent se développer, et par là continuer à jouer le rôle qui est le leur en matière d'emploi que si elles apportent à leurs clients une véritable valeur ajoutée, c'est-à-dire une capacité à réagir, en temps et en heures, en qualité et en prix, à leurs demandes.

La loi du 13 juin 1998 peut être un outil pour la création d'emplois dans la profession. Mais les entreprises ne peuvent pas prendre le risque d'alourdir leurs coûts de production. Si elles étaient contraintes à le faire, elles perdraient leur compétitivité, avec des conséquences négatives pour l'emploi. Les aides financières octroyées dans le cadre de la loi sont un appui pour maintenir la compétitivité des entreprises et développer une politique sociale de progrès.

La réduction de la durée du travail ne pourra, éventuellement, être créatrice d'emplois que si elle s'accompagne, en concertation avec les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel, de véritables possibilités d'aménagement du temps de travail, qui, avec la formation professionnelle, est l'une des réponses aux impératifs de compétitivité et de réactivité évoquées ci-dessus.

Conscients de ces enjeux, le conseil français de l'entretien des textiles et les organisations syndicales signataires du présent accord souhaitent créer ensemble les conditions du développement de la profession, dans le respect du droit des personnes, dans le souci de leur promotion professionnelle et de la loyauté de la concurrence. C'est pourquoi elles souhaitent que cet accord s'inscrive dans la perspective de la négociation d'une convention collective nationale. Elles conviennent d'en engager le processus en 1999.

Dans le même ordre d'idées, elles souhaitent que se développe, dans la profession, la formation professionnelle induite par l'aménagement du temps de travail et conduisant à l'élevation des compétences et des qualifications des salariés. Cette formation professionnelle doit être considérée comme répondant aux objectifs prioritaires pouvant faire l'objet d'un appui financier dans le cadre de l'engagement de développement de la formation.

La réduction du chômage et l'embauche de jeunes sont des priorités que les partenaires font leurs. C'est pourquoi ils se réjouissent de l'accord national interprofessionnel relatif à l'ARPE, prorogeant ce dispositif pour l'année 1999, et souhaitent que celui-ci soit confirmé dans les années à venir. Pour ce qui les concerne, les parties conviennent de se rencontrer le plus rapidement possible en 1999 pour en examiner positivement les conditions d'application au plan de la profession.

La consolidation des emplois existants, l'objectif de réduction du chômage et d'embauches notamment de jeunes, ne pourront être atteints que si le cadre conventionnel nouveau permet, dans le respect des droits des salariés, la mise en place de formes nouvelles d'organisation du travail, visant à l'amélioration de la compétitivité des entreprises et à celle des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

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 (au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002 selon le cas) en créant un dispositif incitatif pour développer l'emploi, décident d'adopter les dispositions suivantes.

### Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements :

- exerçant sur le territoire français ;
- ayant une activité de blanchisserie-teinturerie de gros, classée dans la nomenclature NAF sous le code 93.0.A ;
- et/ou ayant une activité de blanchisserie-teinturerie de détail ou de laverie, classée dans la nomenclature NAF sous le code 93.0.B.

Compte tenu des différences de classifications constatées, pour des métiers identiques, et notamment pour le personnel des pressings, dans les différentes conventions collectives, les parties signataires conviennent que, pour accéder au bénéfice des aides complémentaires prévues par la loi du 13 juin 1998 précitée, il faut entendre par 'personnel ouvrier', soit toute personne classée dans cette catégorie, soit toute personne qui bien que classée dans la catégorie 'employés' participe directement à la production (1).

## Examen des possibilités de mise en oeuvre d'aménagement-réduction de la durée du travail

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent, par le présent accord et dans le respect 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.

Par 'temps de travail effectif', elles entendent, conformément à la loi, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Lors de cet examen, devront 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 des organisations spécifiques de ses clients et à celui de la concurrence ;
- le développement de l'emploi et la limitation de la précarité ;
- les contraintes spécifiques liées au commerce de proximité en petites unités de travail.

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

### Options envisageables

En vigueur étendu

La diversité des situations des différentes activités décrites ci-dessus implique une pluralité des types d'organisation du travail mis en oeuvre par les entreprises de l'entretien des textiles. Elles font appel à des technologies, des procédés différentes. Les marchés sur lesquels elles interviennent sont également variés, les contraintes imposées par leurs clients aussi, ce qui n'est pas sans incidence sur les horaires de travail, différents selon les types d'entreprises, et selon les fonctions et les missions des salariés.

C'est pourquoi les parties signataires considèrent 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 industrielles et de service propres à chaque entreprise, dans les conditions prévues par le code du travail et précisées par des dispositions conventionnelles et le présent accord.

Cet examen conduira certains établissements ou entreprises à entrer dans le dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 qui induit une réduction sensible 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 limitation de la précarité, et à la compétitivité qui permet une politique salariale appropriée et un accroissement de l'emploi.

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.

Tous les projets et initiatives de réduction du temps de travail doivent faire l'objet d'une négociation, conformément à la loi du 13 juin 1998.

### Heures supplémentaires

En vigueur étendu

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.

Or, la condition incontournable du développement de l'emploi dans une profession dont le service est le métier est la capacité des entreprises à réagir et à s'adapter aux besoins de leurs clients, qui eux aussi mettent en place de nouvelles formes d'organisation du temps de travail.

C'est pourquoi les parties signataires conviennent que dans les entreprises ou établissements de la profession le contingent annuel d'heures supplémentaires sera porté, à compter de la mise en oeuvre effective de l'accord :

- à 130 heures par an et par salarié pour les entreprises ne pratiquant pas d'accord de modulation ;
- à 110 heures par an et par salarié pour les entreprises pratiquant un accord de modulation. Compte tenu de la situation spécifique des entreprises, il peut être dérogé à cette disposition par accord d'entreprise ou d'établissement, dans la limite de 130 heures.

Un bilan de l'utilisation du contingent d'heures supplémentaires sera réalisé trimestriellement, dans les conditions prévues par la loi, de manière à bien maîtriser leur limitation, à conserver leur caractère exceptionnel, afin de recourir en priorité à l'embauche.

Les heures supplémentaires seront rémunérées au taux prévu par la loi. Elles pourront également, par accord entre l'entreprise ou l'établissement et les salariés concernés, être récupérées, dans les mêmes conditions de majoration, sous réserve, dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, d'un accord d'entreprise négocié et conclu conformément à l'article L. 132-19 du code du travail et, dans les autres, de la non-opposition du CE ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

### Personnel à temps partiel

En vigueur étendu

Pour les salariés à temps partiel seront recherchées, d'un commun accord au cas par cas, en fonction des possibilités de l'entreprise et des souhaits du salarié, les solutions les plus appropriées :

passage à temps plein, maintien de la durée contractuelle, abaissement de la durée contractuelle dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein. Dans ce cas, la réduction du temps de travail sera réalisée dans les mêmes conditions que celles retenues pour les salariés à temps plein.

*Pour les mêmes raisons, les parties signataires acceptent que soit portée à 33 % de leur temps de travail contractuel la possibilité, pour les salariés à temps partiel, de recourir aux heures complémentaires, sous la double réserve de l'accord des salariés concernés, et que les salariés à temps partiel puissent prioritairement bénéficier des possibilités d'embauche ouvertes par les éventuels accords d'entreprise ou d'établissement, en passant au temps plein (1).*

*Le délai de prévenance en cas de modification d'horaire est de 7 jours ouvrables, ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles (1).*

La journée de travail des salariés à temps partiel doit, dans la mesure du possible, être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures. En tout état de cause, aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures.

Lorsque la journée de travail est supérieure à 2 heures, une seule interruption est possible. *Dans certains cas spécifiques, cette interruption pourra être d'une durée de 4 heures par accord d'entreprise, dans les entreprises de plus de 20 salariés et de 6 heures dans les entreprises de 20 salariés et moins (2).*

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux ou conventionnels, sont soumis aux mêmes obligations et peuvent accéder aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(2) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

## Personnel d'encadrement

En vigueur étendu

L'objectif des signataires est que soient trouvées, dans les entreprises mettant en oeuvre des processus négociés de réduction-organisation 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 mieux adaptées aux fonctions d'encadrement que les strictes mesures du temps de travail en heures (1).

Forfait avec référence à un horaire précis (2) :

Les parties signataires conviennent que le personnel d'encadrement qui resterait soumis à un horaire supérieur à la durée légale du travail devra bénéficier d'aménagements proportionnels accordés en termes de temps de repos, formule que les parties signataires incitent à privilégier, sous forme de jours ou demi-journées de repos.

Forfait sans référence à un horaire précis (2) :

Les métiers du service, caractérisés par l'adaptabilité, la réactivité aux demandes des clients, impliquent de la part des cadres une grande autonomie dans l'organisation de leur temps de travail. La formule ci-dessous, en complément des forfaits avec 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 concernant 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 dans la gestion et l'organisation du temps de travail dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

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

Ce type de forfait ne peut être convenu qu'avec des salariés dont l'activité implique nécessairement la plus large autonomie, ayant une responsabilité effective importante en termes de management d'équipes ou de développement commercial et dont le contrat de travail ou la classification illustrent cette situation.

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

Les dispositions ci-dessus ne font naturellement pas obstacle à la possibilité pour les entreprises ou établissements d'organiser la durée du travail de tout ou partie de leur personnel d'encadrement, à l'instar des autres catégories de personnel.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-1 (2e alinéa) et L. 212-7 (2e alinéa) du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(2) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

## Modulation du temps de travail

En vigueur étendu

Le type d'organisation nécessaire dépend du contexte propre à chaque entreprise et entre donc dans le champ de la négociation sur l'aménagement du temps de travail.

Afin de donner à la négociation les meilleures chances de produire ses effets en termes de réduction effective de la durée du travail et de création ou de consolidation d'emplois, les parties signataires acceptent le principe du recours à la modulation aux conditions suivantes :

- la modulation se fera sur une période maximale de 12 mois définie par chaque entreprise ou établissement, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, l'année civile sera retenue comme période de décompte ;
- un point sera fait semestriellement, avec les organisations syndicales et les instances représentatives, de l'utilisation de la modulation et de la situation des salariés concernés ;
- la programmation indicative sera communiquée aux salariés avant le début de la période considérée, dans les conditions prévues par la loi ;
- toute variation par rapport au nouvel horaire fera l'objet d'une information des salariés au plus tard 1 semaine, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, avant mise en application ;
- la durée hebdomadaire du travail ne pourra excéder 43 heures. Au-delà et dans les limites prévues par la loi et le présent accord, elles seront exclues du champ de la modulation et rémunérées avec les majorations à l'échéance de la paie (1) ;
- les conditions de rémunération et de 'lissage' de rémunération seront prévues par les accords d'entreprise ou d'établissement. En cas d'absence indemnisée, l'indemnisation se fera sur la base de l'horaire individuel lissé ;
- au cas où l'horaire hebdomadaire moyen aurait été dépassé sur la période de 12 mois, et toutes choses égales, quant à l'application des règles relatives au repos compensateur, les salariés pourront choisir individuellement entre le paiement majoré des heures supplémentaires et, en tout ou partie, un repos de remplacement équivalent ;
- dans le cas où, sur la période, l'horaire hebdomadaire moyen serait inférieur à la moyenne prévue, le salarié conservera intégralement le bénéfice des heures rémunérées et non exécutées ;
- les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle au recours pour les entreprises au dispositif relatif au chômage partiel.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8-5 et L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

## Application de l'accord

En vigueur étendu

Entreprises ou établissements employant plus de 2 salariés :

L'application du présent accord fera l'objet d'une négociation au sein des entreprises ou établissements qui en prendront l'initiative, dans les conditions prévues par la loi du 13 juin 1998. L'accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement pourra appliquer les dispositions du présent accord, les adapter, ajouter d'autres dispositions.

La convention de réduction du temps de travail est conclue avec l'Etat dans les conditions précisées par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Entreprises employant 20 salariés et moins :

Dans les entreprises qui en prendront l'initiative, les modalités de la réduction de la durée effective du travail, prévues par le présent accord et l'annexe spécifique aux entreprises de 20 salariés et moins s'appliquent en totalité après avis des représentants du personnel s'ils existent et/ou des salariés. Une note affichée au moins 1 mois avant la mise en oeuvre de l'accord précise les modalités selon lesquelles tout salarié peut en prendre connaissance sur le lieu de travail.

La convention de réduction du temps de travail est conclue avec l'Etat dans les conditions précisées par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

## Dépôt et extension

En vigueur étendu

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

## Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Conclu dans le contexte de la loi du 13 juin 1998, il sera caduc de plein droit en cas de modification de l'article L. 212 bis du code du travail tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite loi, les conséquences de cette situation étant alors mises à l'ordre du jour de la première réunion de la commission paritaire nationale qui suivra.

## ANNEXE

En vigueur étendu

Dispositions applicables dans les entreprises de vingt salariés et moins

En corollaire à l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles, les partenaires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail spécifique aux petites entreprises leur permettant de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui leur sont inhérentes, tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés.

Les partenaires sociaux conviennent que sa mise en oeuvre n'entraîne aucune modification de la rémunération antérieure.

En raison de la grande diversité de ces entreprises (laveries, blanchisseries, pressings), la présente annexe complétant l'accord national prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail présentées selon les modalités numérotées de 1 à 4, se suffisant à elles-mêmes, mais pouvant faire l'objet de développements spécifiques dans le cadre de négociations régionales, à défaut, départementales.

### Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail (1)

A compter du premier jour du mois civil suivant sa signature, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

La signature d'une convention entre ladite entreprise et l'Etat conformément aux termes de la loi du 13 juin 1998 rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre, choisies parmi celles figurant ci-après, sont décidées par l'employeur, en concertation avec les représentants du personnel, s'il en existe, et/ou les salariés et font l'objet d'une information écrite destinée aux salariés, 30 jours au moins avant la prise d'effet.

### Modalité 1 : horaire hebdomadaire fixé à 35 heures

Dans ce cas, la réduction du temps de travail a lieu en diminuant le nombre de jours de travail par semaine et/ou en diminuant la durée quotidienne du travail.

### Modalité 2 : horaire de 37 heures avec 12 jours de repos par an

L'horaire hebdomadaire peut être fixé à 37 heures, les salariés bénéficiant alors, pour une année complète de travail, de 12 jours ouvrés de repos spécifique rémunérés par an, quelle que soit la répartition hebdomadaire des heures de travail.

Ce repos est pris dans les conditions fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, la moitié des jours de repos acquis sera prise à l'initiative de l'employeur et l'autre moitié à l'initiative du salarié, en une ou plusieurs fois, avec un délai de prévenance de 1 mois, en dehors des périodes de suractivité définies lors de la mise en place de cet horaire.

Pour la prise des repos, la période annuelle de référence est soit l'année civile, soit la période de 12 mois commençant à la mise en place de cet horaire.

Lors de cette mise en place, ainsi que pour les salariés embauchés ultérieurement en cours de période, il peut être convenu de liquider les premiers droits acquis à la fin de la première période de référence.

Les heures éventuellement accomplies au-delà de la 37e heure hebdomadaire seront des heures supplémentaires, rémunérées dans les conditions de la législation en vigueur.

### Modalité 3 : horaire de 39 heures avec 24 jours de repos par an

L'horaire hebdomadaire peut être fixé à 39 heures, les salariés bénéficiant alors, pour une année complète de travail, de 24 jours ouvrés de repos spécifique rémunéré par an, quelle que soit la répartition hebdomadaire des heures de travail.

Ce repos est pris dans les conditions fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, la moitié des jours de repos acquis sera prise à l'initiative de l'employeur et l'autre moitié à l'initiative du salarié, en une ou plusieurs fois avec un délai de prévenance d'un mois, en dehors des périodes de suractivité définies lors de la mise en place de cet horaire.

Pour la prise des repos, la période annuelle de référence est, soit l'année civile, soit la période de 12 mois commençant à la mise en place de cet horaire.

Lors de cette mise en place, ainsi que pour les salariés embauchés ultérieurement en cours de période, il peut être convenu de liquider les premiers droits acquis à la fin de la première période de référence.

Les heures éventuellement accomplies au-delà de la 39e heure hebdomadaire seront des heures supplémentaires, rémunérées dans les conditions de la législation en vigueur.

### Modalité 4 : l'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures avec modulation du temps de travail

La modulation se fera sur une période de 12 mois définie par chaque entreprise. A défaut, l'année civile sera retenue comme période de décompte.

Un point sera fait semestriellement avec les représentants du personnel s'ils existent et/ou les salariés.

Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 43 heures hebdomadaires, qui peut être portée à 45 heures pendant 8 semaines, ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Des accords régionaux, à défaut départementaux, peuvent déterminer une autre période de modulation et fixer des conditions spécifiques de modulation dans les limites fixées par le présent accord.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois.

Sur la période de modulation, deux catégories d'heures supplémentaires à imputer sur le contingent annuel d'heures supplémentaires peuvent être appliquées :

1. Pendant la période de modulation, les heures travaillées au-delà des limites ci-dessus indiquées sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur (2).

2. En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaire, ces heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de période de modulation.

La programmation indicative sera communiquée aux salariés avant le début de la période considérée, par période trimestrielle, semestrielle ou annuelle.

Toute variation par rapport au nouvel horaire fera l'objet d'une information des salariés au plus tard 1 semaine, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, avant mise en application.

Lorsque les horaires à pratiquer sont différents de ceux indiqués dans le programme indicatif, du fait des variations imprévisibles de la charge de travail, les salariés sont informés au moins 3 jours ouvrables à l'avance.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en-deçà de 35 heures en période basse en conservent le bénéfice, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures au moment de la rupture du contrat de travail reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

En cas de manque d'activité, le recours au chômage partiel ne pourra être décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités pouvant permettre de l'éviter. En tout état de cause, l'employeur ne pourra solliciter l'indemnisation des salariés concernés au titre du chômage partiel que s'il apparaît que les heures perdues ne pourront pas être compensées à la fin de la période de modulation.

Proratisation des repos (modalités 2 et 3)

Seules ouvrent droit au repos spécifique, les semaines comportant au moins 37 ou 39 heures de travail effectif ou assimilé par la loi. Il y a lieu, le cas échéant, de regrouper les semaines par groupes de 4 semaines complètes, chaque groupe ouvrant droit à un jour (modalité 2) ou 2 jours (modalité 3) de repos spécifique.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie de son repos spécifique, une indemnité compensatrice lui est versée pour les jours de repos non pris. Si le repos pris par anticipation excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

Chômage partiel (3) (modalités 2 et 3)

En cas de sous-activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus. Ceux-ci seront utilisés au prorata des jours à disposition de l'entreprise et du salarié ou aux dates choisies par l'employeur en cas de désaccord avec le salarié.

Rémunération

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions des modalités 1 à 4 du présent accord fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle correspondant à 152 heures par mois, sans modification de la rémunération antérieure.

La rémunération des nouveaux embauchés se fera sur les mêmes bases de calcul que celles des salariés déjà en place.

Contingent annuel d'heures supplémentaires

D'ici au 1er janvier 2002, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé, à compter de la mise en oeuvre effective de l'accord :

- à 130 heures par an et par salarié pour les entreprises ne pratiquant pas la modulation du temps de travail ;

- à 110 heures par an et par salarié pour les entreprises pratiquant la modulation du temps de travail. Il peut être dérogé à cette disposition, dans la limite de 130 heures, sous la réserve de l'accord des représentants du personnel s'il en existe et/ou des salariés concernés.

Temps partiel

Les salariés à temps partiel, solidaires de la création d'emplois, bénéficient du régime de la réduction du temps de travail avec maintien de la rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Dans le cas où l'horaire partiel aurait été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficierait d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires ou de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

*Cas spécifique aux laveries libre-service (4) :*

*Ces entreprises employant généralement un salarié à temps partiel ayant pour mission unique l'ouverture du magasin, l'entretien du local et la fermeture, peuvent conclure des contrats de travail à temps partiel comportant une seule interruption d'une durée supérieure à 6 heures.*

Embauches ou préservation d'emplois

Volet offensif (5) :

Les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'Etat s'engagent à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, dans les 6 mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

L'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de l'embauche effectuée.

Les embauches, notamment d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion en alternance, les embauches à temps partiel, l'augmentation de la durée du travail pour des salariés déjà à temps partiel, seront considérées comme des embauches nouvelles au sens de la loi pour toutes les entreprises relevant de l'accord et le mettant en oeuvre à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Volet défensif (5) :

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat si elles s'engagent à maintenir les effectifs actuels pendant une période minimale de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Réexamen de l'accord

Dans la mesure où des dispositions, de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises concernées par cette annexe compléteraient la loi du 13 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences qu'elles pourraient avoir sur les dispositions ci-dessus prévues.

Suivi de l'accord

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux signataires.

En tout état de cause, les parties signataires se réuniront 6 mois au plus tard après l'extension du présent accord pour examiner d'éventuelles difficultés d'application.

Les commissions paritaires régionales suivent l'application de l'accord dans les entreprises concernées et émettent un avis motivé pour l'ensemble des entreprises en cas de litiges liés au présent accord qui leur sont soumis.

En cas de désaccord entre les deux collèges, les commissions paritaires régionales peuvent saisir les organisations signataires.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du code du travail et du point II de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(2) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5-1 et L. 212-8-5 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(4) Point exclu de l'extension (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(5) Point étendu sous réserve de l'application du point V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de l'article 4 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

## Avenant n° 1 du 29 juin 1999 à l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles et à son annexe

Signataires	
Organisations patronales	Conseil français de l'entretien des textiles.
Organisations de salariés	Fédération générale Force ouvrière des cuirs, textiles, habillement ; Fédération textile-habillement-cuir CGT ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.

### Champ d'application

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Au cas où l'accord du 7 avril 1999 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective des industries de la blanchisserie, teinturerie et du nettoyage du Nord - Pas-de-Calais serait étendu, les entreprises et les salariés concernés par ledit accord seraient exclus du champ d'application de l'accord national.

# Accord du 28 janvier 2000 relatif à la durée du travail dans les professions de l'entretien et de la location textile

## Signataires

Organisations patronales	Groupeement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST).
Organisations de salariés	Fédération cuir textile habillement CGT ; Fédération Hacuïtex CFDT ; Fédération cuir textile habillement CGT-FO.

## Préambule

En vigueur étendu

Même si cela semble s'améliorer depuis quelques mois, la France connaît, chacun le sait, depuis longtemps, une situation chroniquement négative en matière d'emploi. Plus que le résultat d'une crise purement conjoncturelle, elle est de nature structurelle.

C'est dans ce contexte général que s'inscrit la situation des entreprises de l'entretien et de la location textile.

Aujourd'hui encore, elles présentent la particularité d'être créatrices d'emplois durables et de proposer une évolution de carrière possible à des personnes au départ peu qualifiées. Compte tenu de ce qui précède, ce point est à porter à l'actif de cette activité. Il sera renforcé dans le cadre de l'application du présent accord en passant par le développement de la formation professionnelle.

Prestataire industriel de services, la profession a pour principaux clients l'hôtellerie restauration et le secteur hospitalier, pour le linge plat, et l'industrie pour les vêtements de travail. Cette activité subit de plein fouet à la fois les conséquences de la situation économique et financière de ses clients, dont la politique d'achats entraîne une incontestable baisse des prix, la saisonnalité de leurs activités, souvent, et, très directement, la réalité de la situation de l'emploi qui se traduit, forcément, en termes de volume du marché potentiel.

Par la nature même de leurs activités qui se caractérisent, en particulier, par une organisation du travail en flux tendus, par l'absence quasi totale de stocks, par des délais extrêmement courts, et des fréquences incompressibles, les entreprises de la branche, dont le service est le métier, ne peuvent se développer, et par là continuer à jouer le rôle qui est le leur en matière d'emploi que si elles apportent à leurs clients une véritable valeur ajoutée, c'est-à-dire une capacité à réagir, en temps et en heures, en qualité et en prix, à leurs demandes.

L'aménagement du temps de travail peut et doit être un outil pour la création d'emplois dans la profession. Mais les entreprises ne peuvent pas prendre le risque d'alourdir leurs coûts de production. Si elles étaient contraintes de le faire, elles perdraient leur compétitivité, avec des conséquences négatives pour l'emploi. Les aides financières octroyées dans le cadre de la loi sont un appui pour maintenir la compétitivité des entreprises et développer une politique sociale de progrès.

La réduction de la durée du travail ne pourra, éventuellement, être créatrice d'emplois que si elle s'accompagne, en concertation avec les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel, d'investissements, de véritables possibilités d'aménagement du temps de travail, qui, avec la formation professionnelle, est l'une des réponses aux impératifs de compétitivité et de réactivité évoqués ci-dessus.

Conscients de ces enjeux, le groupeement des entreprises industrielles de services textiles et les organisations syndicales signataires du présent accord souhaitent créer ensemble les conditions du développement de la profession, dans le respect du droit des personnes, dans le souci de leur promotion professionnelle, et de la loyauté de la concurrence. C'est pourquoi elles souhaitent que cet accord s'inscrive dans la perspective de la négociation d'une convention collective nationale. Elles conviennent d'en engager le processus avant la fin du premier semestre 2000. Dans le même ordre d'idées, elles souhaitent que se développe, dans la profession, la formation professionnelle.

La réduction du chômage et l'embauche de jeunes sont des priorités que les partenaires font leurs. C'est pourquoi les parties conviennent de se rencontrer, dès que possible, pour examiner les conditions d'application au plan de la profession des dispositifs mis en place au plan interprofessionnel.

La consolidation des emplois existants, l'objectif de réduction du chômage et d'embauches, notamment de jeunes, ne pourront être atteints que si le cadre conventionnel nouveau permet, dans le respect et l'évolution des droits des salariés, la mise en place de formes nouvelles d'organisation du travail visant à l'amélioration de la compétitivité des entreprises, et à celle des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

Les parties signataires, prenant en compte les dispositions prévues par la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, réduisant la durée légale du travail des salariés à 35 heures (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 :

## Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de la profession, aux conditions d'effectifs prévues par la loi, et dont l'activité principale relève du code NAF classe 71.4 A, location de linge.

Il s'impose en conséquence aux conventions collectives régionales dont relèvent ces entreprises, *et remplacent leurs dispositions concernant la durée du travail (1)*.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).

## Examen des possibilités de mise en oeuvre d'aménagement-réduction de la durée du travail

En vigueur étendu

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

Le temps de travail effectif s'entend conformément à la loi.

Les missions extérieures telles que réunions, formations seront assimilées à une journée de travail normale.

Lors de cet examen, devront 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 prise en compte des heures de formation visant à poursuivre les efforts entrepris en vue de la qualification du personnel ;
- la compétitivité de l'entreprise, notamment au regard des organisations spécifiques de ses clients et à celui de la concurrence, en particulier liée à l'ouverture des marchés européens ;
- le développement de l'emploi et la limitation de la précarité ;

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

## Options envisageables

En vigueur étendu

La diversité des situations des différentes activités implique une pluralité des types d'organisation du travail mis en oeuvre par les entreprises de l'entretien et de la location d'articles textiles. Elles font appel à des technologies, des procédés différents. Les marchés sur lesquels elles interviennent sont également variés. Les contraintes imposées par leurs clients aussi, ce qui n'est pas sans incidence sur les horaires de travail, différents selon les types d'entreprises, et selon les fonctions et les missions des salariés.

C'est pourquoi les parties signataires considèrent 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, ou établissement, 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 industrielles et de service propres à chaque entreprise, ou établissement, dans les conditions prévues par le code du travail, et précisées par des dispositions conventionnelles et le présent accord.

Cet examen conduira certaines entreprises ou établissements à entrer dans le dispositif d'incitation prévu par la loi, 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 limitation de la précarité, et à la compétitivité qui permet une politique salariale appropriée et un accroissement de l'emploi.

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

Toutes les initiatives et projets de réduction du temps de travail doivent faire l'objet d'une négociation, conformément à la loi.

A cet égard, l'ensemble des dispositions ci-après ne font pas obstacle, pour chaque entreprise ou établissement, à d'éventuelles dérogations, dans la mesure où elles sont prévues par la loi, et négociées conformément aux dispositions de l'article L. 132-19 du code du travail.

### **Heures supplémentaires**

En vigueur étendu

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.

Or, la condition incontournable du développement de l'emploi, dans une profession dont le service est le métier, est la capacité des entreprises à réagir et à s'adapter aux besoins de leurs clients, qui eux aussi mettent en place de nouvelles formes d'organisation du temps de travail.

C'est pourquoi les parties signataires conviennent que dans les entreprises ou établissements de la profession le contingent annuel d'heures supplémentaires sera maintenu à 130 heures par an et par salarié. Ce contingent sera ramené à 90 heures dans les entreprises appliquant un accord de modulation prévu par le présent accord, pour le personnel concerné par cet accord.

Un bilan de l'utilisation du contingent d'heures supplémentaires sera réalisé trimestriellement, dans les conditions prévues par la loi, de manière à bien maîtriser leur limitation, à conserver leur caractère exceptionnel, afin de recourir en priorité à l'embauche.

Les heures supplémentaires au-delà de 35 heures seront rémunérées au taux prévu par la loi. Elles pourront également être récupérées, dans les mêmes conditions de majoration, dans le respect des dispositions de la loi, sans que soit portée atteinte au contingent légal de 130 heures prévu ci-dessus.

### **Personnel à temps partiel**

En vigueur étendu

Pour les salariés à temps partiel, seront recherchées, d'un commun accord au cas par cas, en fonction des possibilités de l'entreprise et des souhaits du salarié, les solutions les plus appropriées : passage à temps plein, maintien de la durée contractuelle, abaissement de la durée contractuelle dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein. Dans ce cas, la réduction du temps de travail sera réalisée dans les mêmes conditions que celles retenues pour les salariés à temps plein.

*Pour les mêmes raisons, les parties signataires acceptent que soit portée à 33 % de leur temps de travail contractuel la possibilité, pour les salariés à temps partiel, de recourir aux heures complémentaires, sous la double réserve de l'accord des salariés concernés, et que les salariés à temps partiel puissent prioritairement bénéficier des possibilités d'embauche ouvertes par les éventuels accords d'entreprise ou d'établissement, en passant au temps plein (1).*

Le délai de prévenance en cas de modification d'horaire est de 7 jours, 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles, après consultation des instances représentatives du personnel. Dans ce dernier cas, des contreparties spécifiques devront être négociées au niveau des entreprises ou des établissements (2).

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux ou conventionnels, sont soumis aux mêmes obligations et peuvent accéder aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion, que les salariés à temps plein.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).

(2) Termes et phrase exclus de l'extension (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).

### **Personnel d'encadrement**

En vigueur étendu

L'objectif des signataires est que soient trouvées, dans les entreprises ou établissements mettant en oeuvre des processus négociés de réduction/organisation 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 repas, unités de mesure mieux adaptées aux fonctions d'encadrement, que les strictes mesures du temps de travail en heures.

### **Cadres dirigeants (1)**

En vigueur étendu

Sont considérés comme tels, aux termes de la loi :

- les directeurs du siège ;
- les directeurs, directeurs adjoints ou chefs d'unité opérationnelle.

Ces salariés ne bénéficient donc pas des dispositions du présent accord.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-1 du code du travail qui définit les cadres dirigeants comme des cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).

### **Cadres intégrés à une collectivité de travail**

En vigueur étendu

Ces personnels suivent l'horaire collectif de leur établissement et/ou du service auquel ils sont rattachés.

### **Autres cadres (1) (2)**

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à l'ARTT s'appliquent aux cadres exerçant une autorité hiérarchique et/ou itinérants, tels que :

responsables de la production, responsables de l'entretien, responsables des ventes, responsables suivi clientèle et après-vente, responsables administratifs, par l'application d'un forfait annuel de 217 jours de travail effectif, dont les entreprises tiendront un compte précis, par exemple par le biais d'un calendrier indicatif annuel et d'une fiche de suivi mensuel.

Les dispositions relatives au décompte hebdomadaire ne s'appliquent donc pas à ces catégories, sous réserve que les cadres concernés bénéficient d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, et hebdomadaire de 35 heures consécutives.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 du code du travail qui n'autorise la conclusion de conventions de forfaits en jours qu'avec des cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps

(arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).

(2) Paragraphe étendu sous réserve également que les modalités de mise en place de forfait défini en jours prévues à l'article L. 212-15-3 soient fixées au niveau de l'entreprise, en ce qui concerne les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées, les modalités de prises des journées et demi-journées de repos, les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail et les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).

## Organisation du temps de travail (1)

En vigueur étendu

Le type d'organisation nécessaire dépend du contexte propre à chaque entreprise, et entre donc dans le champ de la négociation sur l'aménagement du temps de travail.

Afin de donner à la négociation les meilleures chances de produire ses effets en termes de réduction effective de la durée du travail et de création ou de consolidation d'emplois, les parties signataires acceptent le principe du recours à une modulation aux conditions suivantes :

- elle se fera sur une période maximale de 12 mois, définie par chaque entreprise ou établissement, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, l'année civile sera retenue comme période de décompte ;
- un point sera fait, conformément à la loi, de l'utilisation de la modulation, et de la situation des salariés concernés ;
- la programmation indicative sera communiquée aux salariés avant le début de la période considérée, dans les conditions prévues par la loi (2) ;
- toute variation par rapport au nouvel horaire fera l'objet d'une information des salariés et de leurs représentants au plus tard une semaine - sauf en cas de circonstances exceptionnelles - avant mise en application (3) ;
- la durée hebdomadaire du travail ne pourra excéder 42 heures, sauf dispositions dérogatoires par accord d'entreprise ou d'établissement. Au-delà du plafond fixé, et dans les limites prévues par la loi et le présent accord, elles seront exclues du champ de la modulation et rémunérées avec les majorations à l'échéance de la paie ;
- les conditions de rémunération et de 'lissage' de rémunération seront prévues par les accords d'entreprise ou d'établissement. En cas d'absence indemnisée, l'indemnisation se fera sur la base de l'horaire individuel lissé ;
- au cas où l'horaire hebdomadaire moyen aurait été dépassé sur la période de 12 mois, et toutes choses égales quant à l'application des règles relatives au repos compensateur, les salariés pourront choisir individuellement entre le paiement majoré des heures supplémentaires, et, en tout ou partie, un repos de remplacement équivalent ;
- dans le cas où, sur la période, l'horaire hebdomadaire moyen serait inférieur à la moyenne prévue, le salarié conservera intégralement le bénéfice des heures rémunérées et non exécutées, sans report possible sur l'exercice suivant ;
- les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle au recours pour les entreprises au dispositif relatif au chômage partiel.

(1) Chapitre étendu sous réserve que les modalités prévues à l'article L. 212-8 du code du travail, c'est-à-dire les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation, les modalités de recours au travail temporaire et le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail est rompu au cours de cette même période, soient définies au niveau de l'entreprise (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail qui prévoit la consultation des institutions représentatives du personnel sur le programme de modulation (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail qui fixe à sept jours ouvrés le délai minimal de prévenance en cas de changement d'horaire (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).

## Application de l'accord

En vigueur étendu

L'application du présent accord-cadre fera l'objet d'une négociation, au sein des entreprises ou établissements qui en prendront l'initiative, dans les conditions prévues par le présent accord et par la loi.

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 son arrêté d'extension.

## Accord du 16 juillet 2002 relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention

Signataires	
Organisations patronales	La délégation patronale du groupement interpatronal d'études blanchisserie-teinturerie-pressing,
Organisations de salariés	CFDT ; CGT ; CGT-FO,

### Article 1er

En vigueur non étendu

Les signataires demandent l'élargissement du champ d'application de la convention collective interrégionale aux régions d'Alsace, de Champagne-Ardenne, de Basse-Normandie, de Haute-Normandie, de Poitou-Charentes et du Limousin (pour les entreprises de teinturerie de gros et de détail).

### Article 2

En vigueur non étendu

Les salariés concernés qui bénéficieraient d'avantages conventionnels supérieurs à ceux de la CCIR au moment de l'élargissement de son champ d'application à leur département ou à leur région continueront d'en bénéficier.

### Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires ont pris acte de l'engagement de la délégation patronale d'ouvrir des négociations visant à l'amélioration de dispositions de la CCIR, parallèlement aux procédures d'élargissement de celle-ci.

### Article 4

En vigueur non étendu

La délégation patronale est chargée d'accomplir les formalités nécessaires à l'élargissement défini à l'article 1er du présent accord.

Fait à Lyon, le 16 juillet 2002.

## Avenant n° 6 du 14 mars 2002 relatif aux heures supplémentaires bonifiées

Signataires	
Organisations patronales	Groupement patronal interrégional d'études blanchisserie-teinturerie.
Organisations de salariés	CFE-CGT ; CGT ; FO-FGCTH.

### Heures supplémentaires bonifiées

En vigueur non étendu

Article unique

Dans les conditions instaurées par l'article L. 212-5 du code du travail, la bonification des 4 premières heures supplémentaires peut donner lieu, soit à

l'attribution d'un repos équivalent, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente.

Fait à Lyon, le 14 mars 2002.

## Avenant du 23 février 2004 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	L'union régionale de l'entretien des textiles, l'union professionnelle des blanchisseurs et teinturiers nettoyeurs du nord de la France, le syndicat des blanchisseurs de linge de la région du Nord,
Organisations de salariés	L'union régionale des syndicats de l'habillement et des cuirs CGT(section Nord - Pas-de-Calais) ; L'union régionale des syndicats libres du textile CFTC (section Nord - Pas-de-Calais) ; L'union régionale des syndicats textiles FO, Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires conviennent que le recours au travail de nuit se veut exceptionnel et réservé uniquement aux personnels et domaines visés dans le présent accord, et afin de permettre la continuité de l'activité économique des entreprises et le service à la clientèle, notamment des établissements sanitaires et sociaux.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord concerne les entreprises définies par la convention collective interdépartementale de la blanchisserie, teinturerie et nettoyage Nord - Pas-de-Calais, et répertoriées sous les codes NAF suivants : 714 A, 930 A et 930 B. Il s'applique sur le territoire visé par la convention susvisée, à la date de dépôt du présent accord, ainsi qu'à tous les territoires et catégories d'entreprises pour lesquelles ladite convention pourrait être étendue.

Le présent accord s'applique aux catégories des personnels suivants :

- les chauffeurs livreurs coefficients 115 et 120, afin de permettre des départs de tournée tôt le matin, de sorte à améliorer sécurité et conditions de travail en évitant les périodes de circulation les plus chargées ;
- les personnels de maintenance coefficients 160, 170 ;
- les agents de maîtrise coefficients 175, 195, 215, 275 qui peuvent avoir à assurer le maintien ou la remise en état du matériel pour assurer la disponibilité de l'outil de travail.

### Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

#### Article 2

En vigueur étendu

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié rentrant dans la catégorie exprimée à l'article 1er du présent accord qui :

- soit accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit effectuée, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 376 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

En vigueur étendu

Conformément au 1er alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 376 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

### Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

#### Article 3

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

#### Article 4

En vigueur étendu

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 221-5-1 du code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes, dont 10 minutes rémunérées lui permettant de se détendre et de se restaurer.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit des travailleurs de nuit, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et dans les conditions et facilités telles que prévues par ces textes.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit devra bénéficier d'un temps de repos équivalant au temps de dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien légalement prévu par les articles L. 220-1 et suivant du code du travail ainsi que toutes nouvelles dispositions légales, conventionnelles et réglementaires telles qu'introduites ultérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné, doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de

L'entreprise le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 44 heures pour le personnel des services de maintenance.

Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

#### Article 5

En vigueur étendu

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

### Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

#### Article 6

En vigueur étendu

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

### Formation professionnelle des travailleurs de nuit

#### Article 7

En vigueur étendu

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du travail.

### Formalités de dépôt

#### Article 8

En vigueur étendu

Le texte du présent accord valant avenant à la convention collective interdépartementale de la blanchisserie, teinturerie et nettoyage Nord - Pas-de-Calais sera déposé en 5 exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au conseil de prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

### Entrée en vigueur

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord n'a pas, en elle-même, pour effet de remettre en cause les dispositions conventionnelles en vigueur et les accords d'entreprise ou d'établissement.

## Accord national du 2 décembre 2004 relatif à la mise à la retraite des salariés âgés de 60 à 65 ans

Signataires	
Organisations patronales	Conseil français d'entretien des textiles (CFET) ; Groupement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST).
Organisations de salariés	Fédération générale des cuirs, textiles, 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 ; Fédération textile-habillement CFE-CGC.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les entreprises de l'entretien et de la location textile (codes NAF 93.0.A, 93.0.B et 71.4.A).

#### Article 2

En vigueur étendu

Désireux de s'inscrire dans une démarche qui privilégie à la fois :

- la santé et le bien-être des salariés âgés ;
- la gestion prévisionnelle des emplois, dans les entreprises de la profession ;
- le développement de l'emploi dans la profession ;

Les soussignés ont décidé d'arrêter les dispositions ci-après :

#### Article 3

En vigueur étendu

Les employeurs pourront procéder à la mise à la retraite de salariés âgés de 60 à 65 ans dès lors :

- que le salarié concerné a atteint l'âge de 60 ans révolus ;
- qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein de la sécurité sociale.

La procédure de mise à la retraite sera identique à celle engagée en matière de licenciement individuel.

#### Article 4

En vigueur étendu

En contrepartie :

4.1. Le salarié bénéficiera d'une indemnité de départ égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement, et assujettie au même régime fiscal et social.

4.2. L'entreprise s'engage :

- soit à compenser, par l'embauche, à hauteur d'au moins 50 % les mises à la retraite auxquelles elle procédera. Cet engagement s'appliquera dans les 12 mois suivant le départ du salarié concerné et s'appréciera au niveau de l'entreprise, tous établissements et tous postes confondus. Il fera l'objet d'une communication annuelle au comité d'entreprise ou, le cas échéant, au comité central d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent ;

- soit à consacrer une part significative (au minimum 20 %) de son obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue, affectée au plan de formation, à la formation des salariés 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 au cours de l'année suivante.

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera applicable au premier jour du mois civil suivant sa signature, soit au 1er janvier 2005. Il sera annexé aux conventions collectives régissant la profession. Il fera l'objet de la procédure d'extension telle que définie par les articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 2 décembre 2004.

## Accord du 2 décembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Conseil français d'entretien des textiles (CFET) ; Groupement des entreprises individuelles de services textiles (GEIST).
Organisations de salariés	Fédération textile habillement CFE-CGC ; Fédération Force ouvrière des cuirs, textile, habillement ; 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 de l'entretien et de la location 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.

Les professions de l'entretien et de la location textile sont, par nature, tout à fait tributaires de la situation économique de leurs clients. Elles sont confrontées aux évolutions de la situation de l'emploi, en particulier industriel, et à celles des modes de consommation.

L'une de leurs caractéristiques est d'offrir des emplois réels et pérennes à des salariés d'un faible niveau de qualification et de contribuer ainsi fortement aux enjeux de l'insertion par l'emploi.

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 des OPCA de la branche ;
- 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 de l'entretien et de la location textile (codes NAF 93.0.A, 93.0.B et 71.4.A).

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'entretien et de la location textile, si possible par une approche personnalisée des formations.

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

- les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEF de la branche ;
- 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 dusalarié ;
- 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, et ceux

ayant 45 ans et plus ;

- 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 ;
- salariés handicapés ;
- toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEF de la branche ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de la branche ; à cet égard, seront privilégiées les certifications de nature transversale.

### **Développement de l'apprentissage**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

L'apprentissage est 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 les OPCA de la branche des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis :

- les diplômes préparés par les CFA présentant une demande devront être soit spécifiques à l'entretien et à la location textile, soit de nature transversale ;
- 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 quantitatif, contribution financière demandée, budget de fonctionnement et sources de financement, délibération paritaire ;
- décision financière par les conseils d'administration des OPCA de la branche ;
- 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 aux OPCA de la branche par les entreprises de l'entretien et de la location textile, visé à l'article 17.1 ci-après.

Les parties signataires invitent les entreprises à privilégier le dispositif professionnel lors de l'affectation de leur taxe d'apprentissage et rappellent leur attachement à la mission de collecte confiée à cet effet au conseil français de l'entretien textile.

### **Le 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 CPNEF 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 sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au bac ;
- toute formation ou tout parcours professionnalisant dans la branche, permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives de la 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 % lorsque la durée de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois.

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 des OPCA de la branche aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base de forfaits horaires, fixés en application de l'article L. 983-1 du code du travail, par la CPNEF et dont le montant ne pourra être inférieur à 10 €

Ce forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la CPNEF dans le respect du minimum ci-dessus, 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 18 mois. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objets :

- 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 2 salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Ce nombre peut être porté à 3 en cas de renouvellement dû à l'échec à l'examen préparé. 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 les OPCA de la branche, en application des textes réglementaires en vigueur.

##### **5.3. Actions d'information des jeunes et des salariés**

Les parties signataires invitent les OPCA de la branche 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.

Les OPCA de la branche pourront, si nécessaire, déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion applicables aux OPCA dans les limites fixées par la CPNFP. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du c et du d de l'article R. 964-4 du code du travail et du dernier alinéa de l'article R. 964-16-1 du même code (arrêté du 13 juillet 2005, art. 1<sup>er</sup>).

### **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.

### **L'information et l'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 s'il existe, pourront notamment être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs d'évaluation 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, les modalités de mise en oeuvre de cet entretien professionnel, au regard des conclusions engagées 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 peut bénéficier, 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 CIF ou du DIF.

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 des négociations engagées sur ce sujet au plan national interprofessionnel, 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, et notamment le nouveau dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les parties signataires s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur les dispositifs existants, 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 les OPCA de la branche 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, et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, tout salarié peut bénéficier d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

### **La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation modalités de validation et de certification**

#### Article 8

En vigueur étendu

##### 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.

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 de l'entretien et de la location 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, les modalités de mise en place de ce dispositif. En tant que de besoin, les OPCA de la branche pourront 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 des connaissances acquises en formation professionnelle continue, sanctionnées par un diplôme officiel, un titre homologué ou une attestation, et correspondant aux exigences du poste.

### **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 la branche, 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 des OPCA de la branche.

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 €. Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la CPNEF au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus, dans la limite des ressources financières des OPCA de la branche.

Considérant l'enjeu de professionnalisation des salariés de la branche comme prioritaire, les parties signataires invitent les OPCA de la branche à consacrer une part importante de leurs fonds de professionnalisation au financement d'actions au titre de la période de professionnalisation.

### **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.

### **Le 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 CPNEF ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives de la 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 ou en complément des actions du plan de formation ou de la période de professionnalisation, pourront être mises en oeuvre sur proposition de l'employeur, pour tout ou partie, sur le temps de travail, notamment pour répondre aux besoins d'organisation de l'entreprise.

Pour la première application du DIF, le calcul de l'ancienneté des salariés se fera au premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, et au plus tard le 7 mai 2005.

### **Le 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 oeuvre 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 signataires du présent accord conviennent de poursuivre les travaux de l'observatoire des métiers mis en place au sein des OPCA 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 la branche, et d'anticiper les évolutions en cours ou à atteindre pour ces métiers.

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par les OPCA de la branche.

### **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 oeuvre, 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 50 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 représentants syndicaux au CE et aux membres de la commission de formation du CE les documents relatifs aux projets de l'entreprise. Ces documents sont transmis aux participants 3 semaines avant la réunion.

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.

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. Le CE pourra l'habiliter 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 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 de l'entretien et de la location textile**

#### Article 16

En vigueur étendu

La commission a notamment pour rôles :

- d'établir la liste des formations ou parcours professionnalisants 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 les OPCA de la branche, 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 en application de l'article 8.2 du présent accord ;
- d'assurer 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 ;

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

### **Dispositions financières**

#### Article 17

En vigueur étendu

#### 17.1. 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 à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche 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.

#### 17.2. Entreprises employant moins de 10 salariés

A compter du 1er janvier 2004, 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 équivalente à 0,65 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution versée à l'OPCA dont relève l'entreprise est affectée au financement des priorités définies au 17-1 à concurrence de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

### **Mesures d'accompagnement des entreprises artisanales**

#### Article 18

En vigueur étendu

Les obstacles au développement de la formation dans les entreprises artisanales tiennent d'avantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. Ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et définir leurs problèmes en la matière et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises. Cela implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en oeuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance, et à celle des salariés, les dispositifs d'aides à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises relevant du champ d'application de l'accord multiprofessionnel du 8 décembre 1994 ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise, en matière de production de compétences.

A cet effet, il appartient à l'OPCAMS, en application de l'article 4.2 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés, des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs

conditions d'accès et leur financement.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 322-9 du code du travail, relatives aux aides de l'Etat en faveur des entreprises de moins de 50 salariés, pour leur permettre d'assurer le remplacement des salariés en formations (loi du 4 mai 2004).

#### 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 texte du présent accord sera inséré en annexe aux clauses générales des conventions collectives de l'entretien et de la location 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.

### Accord du 14 décembre 2004 relatif au champ d'application (Champagne-Ardenne)

Signataires	
Organisations patronales	La CFET Champagne-Ardenne,
Organisations de salariés	La fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO ; La fédération des industries de l'habillement du cuir et du textile CFDT ; La fédération textile, habillement, cuir CGT ; La fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC ; La fédération textile habillement CFE-CGC,

En vigueur non étendu

1. La convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing, teinturerie du 17 novembre 1997, modifiée par l'avenant n° 7 du 10 mars 2003, rendue obligatoire dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention par l'arrêté du 10 août 1998 s'appliquera dans les mêmes conditions, conformément aux dispositions du code du travail pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le même champ d'application professionnel, dans les départements, de la Marne, de la Haute-Marne, de l'Aube et des Ardennes.

2. Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Reims, le 14 décembre 2004.

### Accord du 22 décembre 2004 relatif au champ d'application (Limousin)

Signataires	
Organisations patronales	L'union régionale de l'entretien des textiles (Uniret) du Limousin,
Organisations de salariés	La fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO ; La fédération des industries de l'habillement du cuir et du textile CFDT ; La fédération textile-habillement-cuir CGT ; La fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC ; La fédération textiles habillement CFE-CGC,

En vigueur non étendu

1. La convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing, teinturerie du 17 novembre 1997, modifiée par l'avenant n° 7 du 10 mars 2003, rendue obligatoire dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention par l'arrêté du 10 août 1998 s'appliquera dans les mêmes conditions, conformément aux dispositions du code du travail pour tous les employeurs et tous les salariés dans les entreprises de teinturerie de gros (code NAF 93.0A), de teinturerie de détail (code NAF 93.0B) dans les départements de la Haute-Vienne, de la Corrèze et de la Creuse.

2. Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Limoges, le 22 décembre 2004.

### Accord du 28 juin 2005 relatif à l'élargissement du champ d'application

Signataires	
Organisations patronales	La délégation patronale.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu

Les signataires ont pris acte des différents accords régionaux intervenus au cours de l'hiver 2004-2005 et demandent le rattachement desdites régions à la CCIR.

Article 2

En vigueur étendu

En conséquence, le premier paragraphe de l'article 1.1., chapitre 1er ' Application de la convention collective ', ' Champ d'application géographique et professionnel ', est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires ont pris acte de l'engagement de la délégation patronale d'ouvrir des négociations visant à l'amélioration de la CCIR, parallèlement aux procédures d'extension du présent accord.

Article 4

La délégation patronale est chargée d'accomplir les formalités nécessaires à l'extension du présent accord.

Il sera applicable le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 28 juin 2005.

---

## Accord du 27 avril 2006 relatif à la classification du personnel ouvrier

Signataires	
Organisations patronales	Conseil français de l'entretien textile ; Groupement des entreprises industrielles de services textiles.
Organisations de salariés	FO-CTH ; THC-CGT ; TCHB-CFTC ; CFDT HACUITEX ; CFE-CGC.

### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties soussignées, prenant acte de l'évolution de l'organisation de la production dans les deux filières de la branche (filière location de linge blanchisserie industrielle et de détail, et filière pressings teinturerie laverie) sont convenues de modifier comme suit les classifications du personnel ouvrier.

Voir l'annexe I, ouvriers, modifiée.

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord se substitue aux accords des 31 juillet 1989 et 31 octobre 1991, à l'exception des dispositions concernant le personnel d'entretien, qui restent inchangées.

### Article 3

En vigueur étendu

Compte tenu du délai nécessaire à la mise en place de ces nouvelles dispositions dans les entreprises, les parties conviennent qu'elle bénéficieront d'un délai de 5 mois pour l'appliquer à leur personnel. Les nouvelles classifications entreront donc en vigueur au plus tard le 30 septembre 2006.

Fait à Paris, le 27 avril 2006.

---

## Adhésion par lettre du 15 mars 2007 du groupement des entreprises industrielles de servicestextiles (GEIST) à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec et teinturerie

En vigueur

Paris, le 15 mars 2007.

Le groupement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST), 10 rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17, à la direction générale des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail, nous vous notifions notre adhésion à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec et teinturerie, JO 3074, IDCC 2002.

Cette adhésion est déposée à la direction départementale du travail de Lyon et à la direction des relations du travail de Paris, ainsi qu'aux greffes des conseils des prud'hommes de Lyon et de Paris.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

---

## Adhésion par lettre du 19 mars 2007 de la FFP à la convention collective interrégionale

En vigueur

Paris, le 19 mars 2007.

La fédération française des pressings, 21, rue Jean-Poulmarch, 75010 Paris, à la direction générale du travail, service des conventions collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Notre organisation professionnelle d'employeurs, dénommée fédération française des pressings, représente nationalement les entreprises codées 930 A et 930 B.

A ce titre et dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail, nous vous informons de notre adhésion à la totalité des clauses et annexes de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 rendue obligatoire dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention par l'arrêté du 10 août 1998 (convention n° 3074).

La FFP a été habilitée pour ce faire par décisions prises par son bureau réuni le 4 décembre 2006 et son assemblée générale du 12 mars 2007.

Cette adhésion est notifiée ce jour à tous les signataires de la convention.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

La présidente.

## Accord du 16 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des pressings et blanchisseries (FFPB) ; Groupement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST).
Organisations de salariés	HACUITEX CFDT ; Chimie CFE-CGC ; Chimie, mines, textile, énergie (CMTE) CFTC ; Textile, habillement, cuirs (THC) CGT ; Cuirs, textiles, habillement FO.

### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Depuis plusieurs décennies, les textes législatifs et réglementaires communautaires et internes ont permis une évolution des mentalités rendant propice une réflexion collective sur les actions concrètes à mettre en oeuvre dans les entreprises pour favoriser l'égalité professionnelle.

Les deux dernières dispositions du droit interne concernant l'égalité professionnelle résultent de :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 ;

- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit dans cette évolution législative et entend contribuer, au sein de la branche, à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes. Il tient compte également des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, repris par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et ses avenants. Les orientations et actions définies dans l'accord ont pour objectif de corriger durablement les inégalités éventuellement constatées à partir de bilans quantitatifs et de proposer des pistes de progrès.

Les partenaires sociaux de la branche affirment ainsi que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

### Objectifs

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle doivent être portés à tous les niveaux de l'entreprise, afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés en association avec les représentants du personnel.

Par ailleurs, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte à chaque fois qu'une négociation de branche en présentera l'opportunité.

### Chapitre Ier Champ de l'accord

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées par le champ professionnel et territorial de la convention collective de la blanchisserie-teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage, pressing et teinturerie) (brochure n° 3074).

### Chapitre II Recrutement

En vigueur étendu

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, il est rappelé que les critères retenus doivent s'appuyer sur les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises veillent également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

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

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

### **Chapitre III Promotion et évolution professionnelles**

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche veilleront à assurer une garantie d'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire. Les entretiens individuels professionnels permettront une analyse en ce sens.

Les entreprises s'engagent à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires, quand ils sont possibles, puissent permettre aux femmes et aux hommes d'évoluer sans obstacle dans leur vie professionnelle tout en leur permettant de concilier leur vie familiale.

### **Chapitre IV Formation professionnelle continue**

En vigueur étendu

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

En conséquence, les parties signataires décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes que tous les salariés puissent bénéficier d'équales conditions d'accès à la formation professionnelle, quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, leur âge et le niveau de formation visé.

Les entreprises mettront en oeuvre les dispositifs permettant aux salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et, par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle. Les salariés pourront notamment utiliser le dispositif du DIF prévu à l'article 11 de l'accord relatif à la formation professionnelle du 2 décembre 2004. Les signataires rappellent que, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et celles qui négocient sur le sujet veilleront à intégrer ces objectifs dans leurs axes de travail.

Les parties signataires s'engagent à prendre en compte ces éléments dans les actions qu'elles mènent respectivement ou conjointement au sein du FORTHAC.

### **Chapitre V Maternité et congé parental**

En vigueur étendu

#### **Rémunération du congé de maternité ou d'adoption**

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé de maternité ou d'adoption n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressés.

En outre, lorsqu'un salarié en congé parental est compris dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, les rémunérations des salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent évoluer dans la même proportion que celles constatées dans la même catégorie professionnelle ou, si cette dernière n'est pas identifiable, celle des autres salariés de l'entreprise pendant cette période.

#### **Situation du salarié durant le congé de maternité ou d'adoption et retour dans l'entreprise**

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec l'entreprise durant le congé de maternité ou d'adoption. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

- afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents suite à un congé de maternité ou d'adoption, ou pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés ;

- les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle, visant notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer si besoin un bilan de compétences.

#### **Prise en compte de la vie familiale**

Dans le cas où certains salariés (hommes ou femmes) seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Les salariées en état de grossesse auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé de maternité.

### **Chapitre VI Egalité salariale**

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est obligatoirement tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les disparités de rémunération dans un établissement ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

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

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations sur les salaires.

### **Chapitre VII Sensibilisation et communication**

En vigueur étendu

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

En effet, l'égalité professionnelle hommes-femmes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et culturelles, et c'est pourquoi des efforts seront effectués en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Conformément aux objectifs du présent accord, les directions d'entreprise impulseront cette sensibilisation et associeront les représentants du personnel aux démarches liées à cet accord.

### **Chapitre VIII Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel**

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés veilleront, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée lors de la désignation des membres du CHSCT.

### **Chapitre IX Durée de l'accord. - Opposabilité. - Dénonciation et révision**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail. L'ensemble des dispositions du présent accord s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles concernés du code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt, qui interviendra conformément aux dispositions prévues par le code du travail, et fera l'objet de mesures de publicité prévues audit code.

## **Accord du 28 janvier 2009 relatif à l'emploi et à l'insertion des personnes handicapées**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Fédération française des pressings et blanchisserie (FFPB) ; Groupement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST).
Organisations de salariés	Services CFDT, pôle Hacuitex ; Chimie CFE-CGC ; Chimie, mines, textile, énergie CFTC ; Cuirs, textiles, habillement CGT-FO.

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le contexte de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005.

L'objectif de la nouvelle législation est de concrétiser l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées. A ce titre, elle affirme le principe de non-discrimination à l'accès à l'emploi des personnes handicapées et définit des mesures incitatives propres à favoriser l'emploi en milieu ordinaire.

En liminaire, il est utile de rappeler que la loi du 11 février 2005 introduit pour la première fois une définition du handicap. Elle définit le handicap comme toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

De même, elle modifie la définition du travailleur handicapé. Est, dorénavant, considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques.

L'accord doit donc permettre de créer les conditions favorables pour mettre en place un certain nombre d'actions concrètes suivant les priorités suivantes, afin de permettre, notamment aux entreprises, de répondre à l'obligation d'emploi des 6 % :

- rechercher les moyens de développer l'emploi des personnes handicapées, à travers notamment la mise en oeuvre de partenariats adaptés ;
- favoriser le maintien dans l'emploi, dans un contexte difficile :
- du marché de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- de l'existence d'*a priori* et de stéréotypes sur le handicap.

### **Chapitre Ier Champ de l'accord**

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées par le champ professionnel et territorial de la convention collective de la blanchisserie-teinturerie et nettoyage.

### **Chapitre II Mise en oeuvre collective**

En vigueur étendu

Afin de répondre pleinement aux objectifs fixés par le présent accord, les signataires souhaitent créer les conditions optimales pour une politique d'emploi pérenne et améliorer le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de la branche.

Dans ce cadre, avant de mettre en place les orientations définies ci-après, les parties signataires souhaitent promouvoir une démarche de diagnostic au niveau de la branche afin d'appréhender l'état des lieux en matière d'emploi des travailleurs handicapés et prenant en compte des antériorités de pratiques, des bassins d'emploi divers et un marché local de l'emploi variable.

Les parties conviennent que l'appel d'offres sera lancé dans le mois suivant la signature du présent accord. Il sera demandé au consultant retenu de réaliser son étude en 4 mois.

Le diagnostic portera notamment sur :

- la situation générale de l'emploi des personnes handicapées et les perspectives démographiques ;
- la situation du marché du travail dans les différents bassins d'emploi ;

- et toutes les spécificités liées aux pratiques des ressources humaines ayant un impact sur l'emploi des personnes handicapées.

Les parties signataires se réuniront dans les 3 mois de la réalisation de ce diagnostic afin d'analyser et de réfléchir aux suites opérationnelles afin d'accompagner les entreprises sur l'emploi des personnes handicapées ; celles-ci pourraient porter entre autres sur les domaines suivants :

- sensibilisation des entreprises sur l'embauche et l'intégration des personnes handicapées ;
- communication sur les textes légaux et réglementaires et sur les politiques à mettre en oeuvre dans l'entreprise ;
- campagne incitative sur le développement et le maintien de l'emploi des personnes handicapées.

Les actions éventuelles auraient ainsi comme objectifs finaux :

- accroître l'embauche et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans le nouveau contexte légal ;
- accroître la qualification des demandeurs d'emploi handicapés ;
- améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées ;
- aider les salariés handicapés à se maintenir dans l'emploi ;
- améliorer la collaboration des acteurs institutionnels concernés ;
- approfondir la connaissance de la population active handicapée et des efforts réalisés en sa faveur,

toutes actions faisant partie de la négociation évoquée à l'article L. 2242-13 du code du travail.

L'ensemble des dispositions définies ci-après intégrera les résultats du diagnostic, réalisé par la branche, afin d'optimiser l'application des principes et objectifs du présent accord. Des modules de sensibilisation pourront être mis en oeuvre par la branche. Pour favoriser toutes ces actions, les entreprises pourront se faire aider par un ergonome expert.

Il est convenu que la branche utilisera l'offre de services de l'AGEFIPH lui permettant d'obtenir un financement pour ce diagnostic.

### **Chapitre III Recrutement**

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche s'engagent à favoriser le recrutement des personnes handicapées sur des contrats pérennes ou visant à acquérir une formation, type contrats d'apprentissage, de professionnalisation. Les critères retenus doivent s'appuyer sur les compétences et les qualifications des candidats. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Pour cela, elles s'emploieront à la recherche de partenaires : ANPE, équipes Cap emploi et associations régionales, départementales oeuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées et à la mise en d'actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel en veillant notamment à l'implication et la responsabilisation de l'encadrement dans l'accueil et l'intégration des personnes handicapées.

Des partenariats seront également développés avec les universités et centres de formation pour permettre l'insertion des étudiants handicapés.

Les entreprises s'engagent à favoriser l'accueil en leur sein, dans le cadre de conventions de stages, des handicapés en cours d'étude ou en formation professionnelle.

Les entreprises seront également attentives au développement de leurs relations avec les sociétés de travail temporaire afin qu'elles les accompagnent dans une politique d'intégration en intérim.

L'évolution des effectifs des salariés handicapés fera l'objet d'une information annuelle.

### **Chapitre IV Maintien dans l'emploi des salariés handicapés**

En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à mettre en oeuvre les actions adaptées pour maintenir dans l'emploi tout salarié reconnu handicapé ou qui le deviendrait, afin d'éviter autant que possible le licenciement du salarié.

Elles demandent, à titre de précaution, au médecin du travail, de porter une attention toute particulière sur le cas des personnes susceptibles de présenter des risques d'inaptitude, pour faciliter un traitement précoce des reclassements. La détection au plus tôt et le développement de la concertation entre les intervenants du maintien dans l'emploi (salarié, hiérarchie, médecin du travail...) sont indispensables. Il est ainsi essentiel que le salarié concerné soit partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Pour chaque cas, le médecin du travail sera consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Dans ce cadre, le médecin du travail pourra se rendre sur place, visiter le poste de travail des travailleurs handicapés, ainsi que les postes envisagés pour accueillir une personne handicapée. Si nécessaire, un ergonome sera sollicité. Les instances représentatives du personnel et notamment le CHSCT seront consultés et pourront faire des propositions d'aménagements de poste.

Une attention particulière sera apportée en vue d'améliorer l'accessibilité des locaux, non seulement des locaux existants mais également lors de la construction ou l'aménagement de nouveaux locaux.

Chaque travailleur handicapé qui en fera la demande, et sur justificatif, aura droit à une demi-journée d'absence autorisée payée, à chaque renouvellement, pour accomplir les formalités liées à son handicap, notamment auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Comme le prévoit la loi du 11 février 2005, les possibilités d'aménagement d'horaires et le recours au temps partiel feront l'objet d'un examen particulier pour permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie quotidienne.

### **Chapitre V Formation en cours d'emploi et promotion des salariés handicapés**

#### **Chapitre V Formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés**

En vigueur étendu

La formation personnalisée et adaptée des salariés handicapés fera l'objet d'une attention particulière dans le cadre du déroulement de leur carrière et les parties signataires veilleront à un égal accès aux dispositifs de formation des salariés handicapés.

En particulier, les entreprises veilleront à ce que chaque formation soit adaptée au handicap et que l'accès des salariés handicapés à des dispositifs de formation soit le plus aisé possible.

Les formations à distance pourront ainsi par exemple être une mesure facilitant l'accès à la formation des handicapés (ex. : internet, CD-Rom).



L'entretien professionnel est, dans ce cadre, un outil essentiel pour la définition des besoins de formation et pour veiller au bon déroulement des parcours professionnels des personnes handicapées dans l'entreprise.

## Chapitre VI Protection de l'emploi

En vigueur étendu

### Cas du licenciement économique

En cas de licenciement économique prévu dans l'entreprise, les salariés handicapés feront l'objet d'une recherche prioritaire de reclassement afin de trouver la meilleure adéquation possible entre leurs qualifications et leurs aptitudes professionnelles.

### Cas de l'inaptitude médicale liée au handicap

L'ensemble des parties prenantes de l'entreprise, représentants du personnel, médecin du travail, ergonome, sera impliqué dans une recherche active d'aménagement de poste de travail afin d'éviter le licenciement.

## Chapitre VII Communication et sensibilisation

En vigueur étendu

Les parties, conscientes que l'intégration des personnes handicapées passe par une sensibilisation sur le sujet, souhaitent que soient déployées dans l'entreprise une information et une sensibilisation sur le recrutement, l'insertion, la gestion et le quotidien des salariés handicapés dans la société.

Cette communication sera destinée à tous, mais néanmoins avec une priorité aux personnes responsables hiérarchiquement, au sein de leur propre service, de salariés handicapés. La communication sera adaptée suivant le handicap des salariés dans l'entreprise.

Par ailleurs, une sensibilisation des personnes handicapées sera également réalisée afin de leur permettre de déclarer librement leur handicap à l'entreprise. Cette sensibilisation aura notamment pour objectif de rappeler aux personnes concernées qu'aucune discrimination, dans quelque domaine que ce soit, ne peut être réalisée au sein de l'entreprise, sur la considération du handicap.

Par ailleurs, les entreprises sont incitées à recruter ou à former un de leurs collaborateurs sur une mission de référent « handicap ». Ce collaborateur aurait pour fonction principale d'être l'interlocuteur des personnes handicapées, des représentants du personnel et de l'employeur sur tous les aspects de la vie salariée des personnes handicapées, tels que décrits dans les chapitres du présent accord. Pour favoriser l'exercice de cette mission, les parties signataires préconisent que le référent ait bénéficié d'une préparation spécifique.

## Chapitre VIII Durée de l'accord, révision et dénonciation

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. La révision et la dénonciation se font par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues au code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues audit code.

## Accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	FFPB ; GEIST.
Organisations de salariés	CFDT ; FCMTE CFTC ; CTH FO ; THC CGT ; CTH CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie porte refonte de la classification hiérarchique des emplois telle qu'elle résulte de l'accord du 27 avril 2006 et des précédents textes en la matière.

Il a pour objet de doter les entreprises de la filière blanchisserie, location de linge d'une nouvelle démarche méthodologique de classement des emplois et vise ainsi à répondre aux objectifs suivants :

- classer les emplois les uns par rapport aux autres, selon leur contribution et en application de règles communes à toute la profession ;
- reconnaître le savoir-faire des salariés de la profession ;
- prendre en compte le fait que sous la même dénomination d'emploi peuvent exister, d'une entreprise à l'autre, des différences sensibles en termes d'attributions et de responsabilités qui peuvent ne pas être prises en compte dans l'actuelle classification ;
- favoriser, dans chaque niveau, des perspectives d'évolution professionnelle pour chaque salarié ;
- établir une classification qui permette d'intégrer des métiers récents et à venir.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises de la filière blanchisserie, location de linge de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie.

Il se substitue aux dispositions issues des précédents accords et avenants sur les classifications de la branche, pour la filière blanchisserie, location de linge, dans les conditions prévues ci-après.

### Principes généraux

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent système de classification est établi sur la base d'une grille de positionnement des emplois (annexe I) s'inscrivant dans une logique de :

- contenu de poste pour les catégories ouvriers et employés ;
- et de quatre critères classants pour les catégories techniciens, maîtrise et cadres :

- autonomie ;
- animation, management ;
- technicité, adaptation ;
- responsabilité.

Le système de classification est structuré comme suit :

Les niveaux I à IV se rapportent :

- aux ouvriers : coefficients 1.1 à 4.1 (7 coefficients) ;
- aux employés : coefficients 1.1 à 4.1 (4 coefficients).

Les niveaux V et VI se rapportent aux techniciens et maîtrise et portent sur les coefficients 5.1 à 6.1 (3 coefficients).

Les niveaux VII à IX se rapportent aux ingénieurs et cadres et portent sur les coefficients 7.1 à 9.1 (3 coefficients).

La classification des emplois comporte deux étapes successives :

- le classement de l'emploi ;
- l'attribution d'un niveau et d'un coefficient.

L'attribution d'un coefficient à un salarié devra découler de la mise en concordance simultanée de l'ensemble des critères de niveaux et coefficient requis par le poste et des aptitudes, compétences, diplômes, certifications ou expérience du salarié valant diplôme, titre ou certification.

L'expérience, la formation, les diplômes ne donnent accès à un niveau et un coefficient que si l'ensemble de ces critères correspond à la spécialisation du poste. Ainsi plus de formation ou de diplômes que requis par le poste ne donne pas accès automatiquement à un échelon supérieur.

#### Emplois repères

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord de classification au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé, à titre indicatif, des exemples d'emplois repères des principaux métiers exercés dans la branche (annexe II).

Il s'agit d'exemples d'emplois repères et en aucune façon ni d'une nomenclature, ni d'une liste figée et exhaustive.

L'objet même du présent accord étant d'être adaptable à toutes les situations d'entreprise, les entreprises conservent la possibilité de positionner les emplois, sans se référer à la grille d'emplois repères telle qu'elle figure en annexe II, en tenant compte du contenu réel de chaque poste pour les ouvriers et les employés, et des critères classants pour les techniciens, maîtrise et cadres, conformément à la grille de positionnement figurant en annexe I.

### Mise en œuvre de l'accord

#### Article 2

En vigueur étendu

##### 1. Délai de mise en œuvre

Les entreprises disposeront d'un délai de 12 mois maximum, après publication de l'arrêté d'extension de l'accord, pour mettre en place la nouvelle classification.

##### 2. Procédure de mise en œuvre

###### 2.1. Au niveau de l'entreprise

Les modalités d'application feront l'objet d'une consultation des représentants du personnel de l'entreprise, au plus tard dans les 6 mois après publication de l'arrêté d'extension.

Les nouvelles classifications feront l'objet d'un affichage par la direction sur les panneaux réservés à cet effet.

###### 2.2. Au niveau de la branche

Dans les 18 mois après la date de publication de l'arrêté d'extension du présent avenant, il sera procédé à un constat, en vue de vérifier les conditions dans lesquelles se sera effectuée, dans les entreprises, la mise en place des nouvelles classifications.

##### 3. Notification au salarié et recours

Les salariés seront informés de leur nouvelle classification.

Le salarié disposera d'un délai de 1 mois pour faire connaître à l'employeur les éléments de fait d'un éventuel désaccord. Celui-ci sera examiné, le cas échéant, avec les représentants du personnel et/ou syndicaux.

En cas de persistance d'un désaccord au niveau de l'entreprise, et à l'issue d'un nouveau délai de 3 mois, la commission paritaire prévue à l'article 1.8 de la convention collective pourra être saisie à la diligence d'une ou de plusieurs organisations de salariés représentatives.

##### 4. Conséquence individuelle du nouveau classement

Aucune correspondance n'est établie entre l'ancienne classification des emplois et la nouvelle.

La mise en place de cette classification entraîne l'attribution d'un niveau et d'un coefficient.

Si le minimum conventionnel résultant de la nouvelle classification est inférieur à celui antérieurement perçu par le salarié, le salaire antérieur doit être maintenu. Si le minimum conventionnel résultant de la nouvelle classification est supérieur au salaire antérieurement perçu, le salaire de l'intéressé est réajusté en conséquence.

Les nouvelles dispositions n'auront aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sauf à respecter les salaires minima applicables au niveau de la branche professionnelle.

### Notification et validité de l'accord

#### Article 5

En vigueur étendu

La partie patronale notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

### Caractère obligatoire

#### Article 6

En vigueur étendu

L'accord de classification pourra être adapté dans un sens plus favorable aux salariés, en application de l'article L. 2253-1 du code du travail.

### Date d'application

#### Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet, pour l'ensemble des entreprises de la branche, au lendemain de la date de l'arrêté d'extension.

**Formalités de dépôt**

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

**Extension**

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension. Cette demande d'extension sera présentée par la délégation patronale dès les formalités de dépôt accomplies.

**Annexe**

En vigueur étendu

**Annexe I**

**Grille ouvriers**

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Ouvriers	I	Aucune exigence particulière.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
			Tâches répétitives, à exécuter à partir de connaissances spécifiques à la profession (tissu, clients, etc, et dont l'exécution peut être contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
	II	Aucun diplôme particulier.	Tâches à enchaîner à partir de consignes claires, avec autocontrôle. Apprentissage en 1 mois.	2.2
			Exécution sur demande, de manière habituelle et durable, de plusieurs des postes de production des coefficients 2.1 et 2.2.	2.3
	III	CAP, BEP ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
	III	CAP, BEP ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.2
IV	Bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Prise en compte et diffusion des informations et des tâches. Accueil et formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1	

**Grille employés**

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Employés	I	Niveau secondaire.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
	II	CAP, BEP ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Tâches simples, similaires et répétitives, à exécuter à partir de consignes précises, et dont l'exécution est contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
	III	CAP, BEP + expérience Bac Pro, ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
	IV	Bac + expérience, BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Gestion de relations de travail, diffusion d'informations, formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

**Grille maîtrise et cadres**

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
------	------	--	-----------	-----------------------	-----------------------	----------------	-------

Technicien, maîtrise	V	Bac + 2 ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Recherche de modes opératoires face à différentes situations.	L'emploi ne requiert pas de responsabilité permanente sur des salariés.	Etude et/ou réalisation de dossiers ou de travaux faisant application d'une spécialité connue.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats attendus.	5.1
		Bac + 2 ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.		L'emploi requiert animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité.			5.2
	VI	Bac + 4 et Bac + 2 avec expérience professionnelle ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Résolution de problèmes nécessitant analyse préalable.	L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise classés en niveau V.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus.	6.1
			Contribution aux décisions opérationnelles du périmètre d'activité.	L'emploi permet la responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs agents de maîtrise, ou, en tant que spécialiste, de maîtriser plusieurs spécialités en prenant en compte la totalité du contexte.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet nécessitant d'appliquer plusieurs spécialités.	Elaborer des techniques ou méthodes en vue d'atteindre les résultats.	7.1
Cadre	VIII		A partir de directives définissant le cadre général, prise de décisions opérationnelles liées au périmètre d'activité.	L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs cadres, ou, en tant qu'expert, d'anticiper, à moyen terme, les problèmes d'interlocuteurs nombreux et variés.	Gestion d'un secteur d'activités.	La responsabilité s'étend sur tous les aspects et toutes les composantes du périmètre d'activité.	8.1
		IX	Diplôme de l'enseignement supérieur ou tout diplôme d'un niveau équivalent ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Définition de la stratégie, des plans d'action et validation des choix opérationnels.	L'emploi implique la responsabilité hiérarchique d'une équipe diversifiée importante comprenant des cadres, experts et autres responsables d'encadrement.	Supervision de l'ensemble des activités de l'entreprise ou de l'établissement.	La responsabilité consiste à proposer les évolutions significatives relatives à l'organisation et au développement des activités.

En vigueur étendu

## Annexe II

### Emplois repères

#### Grille ouvriers

Niveau	Coef.	Emploi repère
I	1.1	Opérateur de production : manutention-tri sale, calandre, VT, séchoirs, magasin, nettoyage...
II	2.1	Opérateur de production : comptage-ordonnancement sale, chargement lavage, visitage VT, tri manuel VT, couture, agent de lingerie client
	2.2	Opérateur de production : lavage-ordonnancement, expédition, chauffeurs
	2.3	Opérateur de production polyvalent
III	3.1	Agent de maintenance 1, agent de distribution ou agent de service VL
	3.2	Agent de distribution ou agent de service PL
IV	4.1	Agent de maintenance 2

#### Grille employés

Niveau	Coef.	Emploi repère
I	1.1	Agent de classement, archivage, accueil
II	2.1	Opérateur de saisie
III	3.1	Assistant administratif, comptable ou commercial
IV	4.1	Employé comptable, paie, assistant de direction

#### Grille techniciens et agents de maîtrise

Niveau	Coef.	Emploi repère
V	5.1	Technicien de maintenance, d'étude, de méthode, informatique, marketing
V	5.2	Contremaître
VI	6.1	Chef d'atelier, chef de vente, chef de service client

**Accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications**

Signataires	
Organisations patronales	FFPB.
Organisations de salariés	CFDT ; FCMTE CFTC ; CTH FO ; THC CGT ; CTH CFE-CGC.

En vigueur étendu

En complément de l'accord du 9 septembre 2010 portant réforme de la classification des emplois pour la filière blanchisserie, location de linge et pour concerner l'ensemble des emplois de la filière pressing, laverie, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Catégorie ouvriers :

Le système de classification des emplois tel qu'il résulte de l'accord du 27 avril 2006 (filrière pressing, teinturerie, laverie, codes 93. 0A et 93. 0B hors blanchisseries industrielles et de détail) reste en vigueur sans modifications.

Catégorie employés et cadres :

Les dispositions de l'accord du 9 septembre 2010 concernant la filière blanchisserie-location de linge s'appliqueront également aux employés et cadres de la filière pressing-laverie.

Catégorie techniciens et maîtrise :

Les emplois de cette catégorie seront répartis comme suit.

Catégorie	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation Management	Technicité Adaptation	Responsabilité	Coef.
Technicien, maîtrise	V	Niveau bac avec expérience professionnelle	Application de méthodes apprises face à des situations définies.	Responsabilité d'un pressing occupant entre 4 et 6 ETP.	Réalisation et supervision de l'ensemble des techniques mises en œuvre dans l'établissement.	Mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir les résultats attendus (y compris les actions de formation) Respect de l'organisation de l'établissement. Responsable de la production.	C2
				Responsabilité d'un pressing occupant plus de 6 ETP.			C3
	VI	Bac  Bac ou expérience professionnelle	Résolution de problèmes techniques nécessitant une analyse préalable.	L'emploi requiert animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité.	Réalisation et/ ou coordination de travaux nécessitant d'appliquer plusieurs techniques.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats attendus.	D1
				L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité d'activité sur plusieurs établissements, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveau V.	Réalisation et/ ou coordination de travaux.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus.	D2

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord se substitue aux précédents accords et avenants sur les classifications pour la filière pressing, laverie.

Mise en œuvre de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Elle sera faite dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 2 de l'accord du 9 septembre 2010 concernant la filière blanchisserie, location de linge.

### Avenant du 9 septembre 2010 portant sur la vérification du salaire perçu

Signataires	
Organisations patronales	Le GEIST ; La FFPB,
Organisations de salariés	La FCMTE CFTC ; La FCTH FO ; La FTHC CGT ; La FCTH CFE-CGC,

En vigueur étendu

Dans le cadre d'une refonte du dispositif de classification et de la négociation des barèmes minima conventionnels, les parties signataires ont souhaité revoir l'article 82.5 « Vérification du salaire perçu » qui est par conséquent modifié comme suit, ce qui implique son remplacement, comme indiqué ci-après.

« Article 82.5

Pour vérifier si le salarié a bien reçu son salaire de qualification, on comparera ce dernier à sa rémunération effective dont seront exclus pour autant qu'ils existent :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- les indemnités pour travaux dangereux et insalubres ;
- les primes collectives résultant d'un accord d'intéressement ;
- les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- les primes de panier et, d'une manière plus générale, toutes les indemnités représentatives de frais ;
- les gratifications bénévoles et aléatoires ;
- les primes d'astreinte ;
- les primes de non-accident.

Par contre, seront inclus dans la rémunération effective pour cette comparaison tous les autres éléments du salaire garantis contractuellement ou perçus. »

Durée de l'avenant. - Dépôt, entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues au code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues audit code.

## Accord du 27 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise

Signataires	
Organisations patronales	GEIST ; FFPB.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FCMTE CFTC ; FCC CFE-CGC ; FTHC CGT.
Organisations dénonçantes	Les partenaires sociaux de la branche (FFPB, GEIST, CMTE CFTC, THCB CGT), par lettre du 3 juillet 2018 (BO n°2018-46)

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche dépourvues de délégués syndicaux.

Les parties signataires souhaitent rappeler que l'interlocuteur privilégié dans la négociation d'entreprise reste le délégué syndical de l'organisation syndicale représentative. Ce n'est donc qu'à titre exceptionnel et dans les conditions définies légalement que la négociation avec les représentants du personnel ou un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative peut avoir lieu.

### Missions de la commission

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, la commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En revanche, la commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

### Saisine de la commission

Article 2

En vigueur étendu

La saisine de la commission est caractérisée par la transmission de l'accord collectif par l'entreprise. L'accord doit être adressé en lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission.

Sont jointes à l'accord d'entreprise les copies :

- du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ;
- de l'extrait du compte rendu de la réunion des représentants du personnel à l'occasion de laquelle l'accord soumis à validation a été approuvé ;
- s'il y a lieu, du ou des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation.

### Organisation de la commission

Article 3

En vigueur étendu

### 3.1. Composition

La commission est composée d'un collège « employeurs » et d'un collège « salariés ».

Collège salariés : il comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant appelé à remplacer le titulaire en cas d'absence de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Collège employeurs : compte tenu de l'organisation actuelle de la représentation patronale, les parties signataires conviennent que celui-ci pourra être représentée par une personne physique ayant reçu mandat pour représenter chaque organisation patronale.

Pour assurer l'équilibre des voix entre les deux collèges, il est convenu que la commission ne peut valablement délibérer que si, au sein de chaque collège, la représentation est de 3/5. Sous réserve de ce quorum, le nombre de voix de chacun des deux collèges sera considéré comme égal, nonobstant toute différence en termes de nombre de représentants.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission le nom de leur représentant.

### 3.2. Secrétariat du groupement patronal interrégional

La commission est domiciliée au siège du GEIST, 10, rue du Débarcadère à Paris, qui en assure le secrétariat.

Le secrétariat :

- assure la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires et les communique aux membres de la commission ;
- accuse réception du dossier par lettre simple et vérifie son contenu qui doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 2 du présent accord ;
- demande, en cas de dossier incomplet, à la partie signataire qui a sollicité la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes et, dans ce cas, le délai légal pour décision par la commission, commence à courir à réception des pièces manquantes ;
- convoque, au moins 2 semaines avant la date de la commission, les membres titulaires et suppléants et transmet la liste des accords qui seront examinés en séance et les dossiers correspondants aux membres titulaires et suppléants ;
- établit, pour chaque réunion de la commission, la feuille de présence qui devra être signée par les membres présents ;
- rédige les procès-verbaux à l'issue de chaque réunion de la commission ;
- notifie les décisions de la commission aux parties signataires de l'accord d'entreprise soumis à validation et transmet les procès-verbaux de réunion aux membres de la commission.

## Fonctionnement de la commission

### Article 4

En vigueur étendu

#### 4.1. Réunions de la commission

La commission se réunit au maximum dans les 2 mois suivant la transmission au secrétariat d'un accord collectif pour validation. Elle peut se réunir à l'occasion de toute réunion paritaire.

#### 4.2. Décisions de la commission

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés au sein de chaque collège. A défaut, un deuxième vote est organisé, qui requiert la majorité simple de l'ensemble des voix des membres présents de la commission.

Si aucune majorité ne se dégage, l'accord n'est pas validé.

La commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine. A défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

Un bilan annuel du nombre d'accords traités par la commission sera réalisé.

#### 4.3. Prise en charge des frais

Les parties signataires adoptent les mêmes règles de prise en charge que celles adoptées le 31 mars 2008, rappelées ci-après :

Les organisations patronales sont prêtes à assumer les défraiements des représentants des organisations syndicales de salariés, sous réserve des limites suivantes :

Remboursement pour le jour de négociation, à raison de 2 représentants par organisation syndicale, sur les bases ci-après :

- déplacement en train, avec billet SNCF 2e classe, et/ou en métro, RER, bus, et sur justificatifs, adressés à l'adresse indiquée ci-dessus ;
- repas en réunion : pris en charge par la délégation patronale ;
- si le repas de midi est pris hors réunion, lors d'une journée paritaire, il sera remboursé sur la base du plafond de la sécurité sociale, et sur justificatif (à adresser également à l'adresse ci-dessus).

## Dépôt des accords

### Article 5

En vigueur étendu

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

## Entrée en vigueur

### Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa date de signature.

## Champ d'application. - Publication. - Extension. - Durée

### Article 7

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective interrégionale.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

---

## Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Paris, le 8 avril 2011.

La fédération française de la maroquinerie, 16, rue Martel, 75010 Paris, à la DIRECCTE, 109, rue Montmartre, 75084 Paris Cedex 02.

Monsieur,

La fédération française de la maroquinerie ayant pris la décision, lors de son comité fédéral du 30 mars 2011, de ne pas poursuivre les négociations en vue du rapprochement entre le FORTHAC et OPCALIA, du fait notamment de l'impossibilité de créer une section paritaire professionnelle propre, nous procédons par conséquent à la dénonciation des accords qui prévoient le versement par les entreprises de la branche de leurs contributions légales au FORTHAC, à savoir :

- l'accord du 20 décembre 1994 portant création de l'OPCA FORTHAC, commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile ;

- l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue au sein de la branche de la maroquinerie.

Cette dénonciation est prononcée dans le cadre des articles L. 2261-9 et L. 2261-11 du code du travail.

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-7 et D. 2231-8, la présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE (DDTEFP de Paris) et du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

En conséquence de cette dénonciation, la fédération française de la maroquinerie ne pourra être présente à la réunion paritaire du 12 avril 2011.

La fédération française de la maroquinerie invitera ses interlocuteurs syndicaux à une négociation dans les meilleurs délais.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le président.

---

## Accord du 6 septembre 2011 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	L'UNIRET,
Organisations de salariés	La CFDT HACUITEX ; L'UTCH FO ; L'UR CFTC ; La CFE-CGC CTH,

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'adapter l'organisation du temps de travail aux besoins des entreprises de la branche, dont la taille et la structure nécessitent une souplesse d'horaire de ses collaborateurs, au moyen de la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel, au sens de l'article L. 3122-2 du code du travail.

L'orientation déterminante du présent accord a consisté à prendre en compte de façon acceptable et équilibrée les contraintes de fonctionnement propres aux entreprises de la branche, les attentes légitimes de ses salariés et le respect des dispositions légales.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord concerne les entreprises définies dans le champ d'application de la convention collective interdépartementale de la blanchisserie, teinturerie et nettoyage Nord - Pas-de-Calais.

### Définition du temps partiel annuel

Article 2

En vigueur étendu

On entend par temps partiel annuel au sens du présent accord, tout contrat de travail prévoyant un nombre d'heures de travail annuel, inférieur à 1 607 heures ou inférieur à la moyenne de 35 heures sur l'ensemble de la période de modulation.

### Définition de la période de modulation

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de laisser les entreprises libres de fixer leur propre période de modulation. Celle-ci pourra par exemple s'étendre sur l'année civile, ou être appliquée sur la période des congés payés ou sur toute autre période annuelle répondant à l'organisation de la charge de travail de l'entreprise.

### Amplitude de la modulation

Article 4

En vigueur étendu

Dans le cadre du présent accord, la modulation du temps de travail hebdomadaire peut varier de 10 heures à 34,50 heures. Quand le salarié sera amené à travailler, la journée de travail ne pourra pas être inférieure à 2 heures continues.

### Heures supplémentaires et complémentaires

Article 5

En vigueur étendu

Les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord n'ont pas vocation à être concernés par la notion d'heures supplémentaires car il ne peut leur être appliqué une durée de travail égale ou supérieure aux temps pleins.

Heures complémentaires :

Les heures complémentaires peuvent être portées à 33 % de leur temps contractuel. En contrepartie, les salariés à temps partiel pourront prioritairement bénéficier des possibilités d'embauche ou de transformation de contrat à temps plein ouvertes dans l'entreprise.



Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de 10 % de la durée contractuelle donne lieu à majoration de salaire de 25 %.

### Rémunération des salariés

#### Article 6

En vigueur étendu

Les salariés concernés par le temps partiel annuel bénéficient d'une rémunération mensuelle lissée, sur la base du calcul suivant :

(Salaire mensuel temps plein (\*) × nombre d'heures annuel convenu) / 1 607 heures

(\*) Salaire mensuel qui aurait été attribué si le salarié avait travaillé à temps plein.

### Cas particulier des personnes présentes une partie seulement de la période de modulation pour cause de CDD ou autre (entrée et sortie en cours de période)

#### Article 7

En vigueur étendu

- entrée en cours de période modulation : en principe, la rémunération sera lissée et les horaires adaptés en fonction de la période réduite de modulation ;
- sortie en cours de période :
- soit le salarié a travaillé plus qu'il n'a été payé, dans ce cas, l'employeur versera un complément de salaire. Compte tenu de la variation des horaires, les périodes fortes compensant les périodes plus faibles, il ne s'agit pas d'heures complémentaires et les heures seront rémunérées au taux normal ;
- soit le salarié a travaillé moins que ce qu'il n'a été payé, et il y aura dans ce cas une régularisation à l'occasion de la réalisation du solde du compte. En cas de licenciement pour motif économique, le trop perçu ne sera pas remboursé.

### Impact des périodes d'absence (telles que maladie...)

#### Article 8

En vigueur étendu

Sur le nombre d'heures à effectuer pendant la période de modulation : pour calculer les heures réellement effectuées par le salarié sur l'année, les heures d'absence seront décomptées, en fonction du nombre d'heures qu'aurait fait le salarié s'il avait travaillé, conformément au planning préalablement communiqué, puis si l'absence se prolonge au-delà d'une période couverte par le planning communiqué, en fonction de la moyenne des heures restant à effectuer jusqu'à la fin de la période annuelle.

Sur l'indemnisation : les indemnités liées aux différents cas de suspension seront calculées sur la base de la rémunération lissée, dans la mesure où le salaire est lissé, et si le salaire est calculé sur la base de l'horaire réel, les indemnités seront calculées, en fonction du nombre d'heures qu'aurait fait le salarié s'il avait travaillé, conformément au planning affiché (puis si l'absence se prolonge au-delà d'une période couverte par le planning communiqué, en fonction de la moyenne des heures restant à effectuer jusqu'à la fin de la période annuelle).

### Conditions et délais de prévenance des changements du volume de l'horaire et de sa répartition

#### Article 9

En vigueur étendu

Programme indicatif : au plus tard, 1 mois avant le début de chaque période d'annualisation, un programme indicatif annuel des volumes horaires hebdomadaires sera transmis aux intéressés. Il précise, dans la mesure du possible les jours travaillés par chacun.

Confirmation du programme et communication de la répartition des horaires : au minimum un délai de 2 semaines sera respecté.

Modification des horaires communiqués : en cas de nécessité les horaires pourront être modifiés, moyennant le respect d'un délai de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles ou accord entre le salarié et son responsable hiérarchique.

La journée de travail des salariés à temps partiel doit, dans la mesure du possible, être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures. En tout état de cause, aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures.

Un contrat de travail écrit devra mentionner la durée du travail annuel.

Dans les cas suivants l'employeur devra prendre en compte la situation du salarié pour fixer les horaires de travail :

- incompatibilité avec des obligations familiales impérieuses ;
- suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée ;
- temps partiel demandé par le salarié dans les conditions fixées par voie réglementaire (ex : congé parental...).

### Egalité professionnelle

#### Article 10

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiels bénéficient des mêmes droits légaux ou conventionnels, sont soumis aux mêmes obligations et peuvent accéder aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

### Prise d'effet de l'accord.

#### Article 11

En vigueur étendu

L'accord prend effet dès le lendemain du dépôt de l'accord auprès des institutions compétentes.

### Dépôt de l'avenant

#### Article 12

En vigueur étendu

Les formalités de dépôt seront effectuées, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

### Extension

#### Article 13

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail, les parties contractantes conviennent de demander au ministère du travail que les dispositions du présent accord soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

## Accord du 18 novembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA

Signataires	
Organisations patronales	FFPB ; GEIST.

## Signataires

Organisations de salariés

FS CFDT ;  
CFE-CGC chimie ;  
FCMTE CFTC ;  
THC CGT ;  
FETS FO.

### Préambule

En vigueur étendu

Les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile - FORTHAC - ont décidé, dans le cadre d'un protocole d'accord paritaire signé le 3 novembre 2010, confirmé par l'accord paritaire conclu le 28 juin 2011, d'un rapprochement avec l'OPCA OPCALIA, en rappelant leur volonté de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés de leurs différentes professions.

Le présent accord décline les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la blanchisserie-teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage, pressing et teinturerie).

### Désignation de l'OPCA

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, soulignant notamment le souci de concilier les différentes approches et attentes respectives, décident de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage, pressing et teinturerie.

### Création d'une section professionnelle paritaire (SPP) commune

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires, confirmant les termes de l'accord du 28 juin 2011 précité, entendent constituer une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de cette SPP devront être menés en étroite interaction avec la CPNEF (commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de la branche).

Elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle en direction de la section professionnelle paritaire d'OPCALIA.

### Dispositions financières

Article 4

En vigueur étendu

#### 4.1. Contribution entreprises employant moins de 11 salariés

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressings et teinturerie et employant moins de 11 salariés versent leur contribution légale de formation à OPCALIA organisme collecteur désigné par la branche.

Cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute des salariés et se répartit de la manière suivante :

- 0,40 % au titre du plan de formation ;
- 0,15 % au titre de la professionnalisation.

#### 4.2. Entreprises employant au minimum 10 salariés

Les entreprises employant au minimum 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer avant le 1er mars de chaque année, à OPCALIA - organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche - un versement correspondant à 0,50 %, ou 0,15 % pour les entreprises de 10 à 20 salariés, des rémunérations versées pendant l'année précédente au titre de la contribution de professionnalisation.

### Conditions d'application de l'accord

Article 5

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.

### Durée de l'accord et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord modifie, dès son arrêté d'extension, l'accord du 2 décembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, sur les sujets visés aux articles 1 à 5 et s'applique à compter du 1er janvier 2012.

Le texte du présent accord sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective interrégionale.

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

## Accord du 26 février 2014 relatif aux actions de formation prioritaires

Signataires	
Organisations patronales	La FFPB ; Le GEIST,
Organisations de salariés	La CFE-CGC chimie ; La FCMTE CFTC ; La FEETS FO,

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la blanchisserie-teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997.

### Liste des actions de formation

#### Article 2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6323-8 du code du travail, les parties signataires du présent accord considèrent comme prioritaires les actions de formation suivantes :

Bureautique et internet :

- formations concernant l'initiation à un logiciel servant dans l'exercice d'une activité professionnelle, en particulier :
- logiciels de paie ;
- logiciels de comptabilité ;
- logiciels de retouche d'images ;
- formations informatiques destinées à acquérir des connaissances de base sur les principaux logiciels utilisés en entreprise (Word, Excel, PowerPoint, Access...).

Relationnel et communication :

- formations consacrées aux thématiques suivantes :
- communiquer au téléphone ;
- prise de parole en public ;
- techniques de vente ;
- gestion d'une situation difficile en clientèle.

Management :

- formations visant à acquérir des connaissances dans les domaines suivants :
- encadrement d'équipe ;
- management de projet ;
- législation sociale (à destination des managers) ;
- formations visant à :
- former les formateurs ;
- acquérir les bases du management.

Savoirs de base et amélioration des savoirs de base :

- formations concernant la conduite :
- éco-conduite ;
- permis de conduire C ;
- permis de conduire C1 ;
- formations concernant le secourisme :
- formations assurées par la Croix-Rouge ou l'ACMS ;
- formations sur l'amélioration du français ;
- formations sur l'amélioration des connaissances de base en mathématiques.

Langue étrangère :

- formations d'initiation à l'anglais ;
- formations pour acquérir la maîtrise de l'anglais.

### Conditions d'application de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

L'accord, une fois les formalités de dépôt effectuées, sera adressé à l'OPCA dont la branche relève.

**Durée de l'accord**

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est à durée indéterminée.

**Dépôt de l'accord**

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

La partie la plus diligente des signataires notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

**Accord du 3 avril 2014 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation au CFA IFIR**

Signataires	
Organisations patronales	GEIST ; FFPB.
Organisations de salariés	CMTE CFTC ; CFE-CGC chimie ; HACUITEX CFTD ; THC CGT ; FEETS FO.

En vigueur non étendu

Considérant les dispositions du code du travail ;

Considérant les dispositions de l'article 3 de l'accord national du 2 décembre 2004 sur les priorités et les objectifs de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans l'entretien et la location des textiles ;

Considérant que le développement des contrats et périodes de professionnalisation dans l'entretien des textiles est un enjeu important ;

Soucieux de contribuer, dans la mesure de leurs possibilités, au financement des centres de formation d'apprentis de la profession,

les parties signataires décident d'affecter au centre de formation d'apprentis IFIR, domicilié 66, avenue Jean-Mermoz, 69351 Lyon Cedex 8, la somme de 35 000 €.

Ce montant sera prélevé sur la collecte de la fraction de 0,5 % de la participation au développement de la formation professionnelle continue, due par les entreprises de l'entretien des textiles occupant 10 salariés ou plus et assujetties à la taxe d'apprentissage, effectuée au 28 février 2014.

Cette affectation sera opérée sous réserve de l'accord du conseil d'administration d'OPCALIA avant le 30 juin 2014 et dans la limite possible du montant de la collecte entretien des textiles au titre du 0,5 % professionnalisation.

Le CFA IFIR présentera au conseil d'administration d'OPCALIA - ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des sources de financement ;
- délibération de l'instance paritaire du CFA.

La section professionnelle paritaire TMC (textile, mode, cuir) constituée au sein d'OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an.

**Accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de santé**

Signataires	
Organisations patronales	La FFPB,
Organisations de salariés	La CMTE CFTC ; La CFE-CGC chimie ; La THC CGT ; La FEETS FO,

**Objet**

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime conventionnel relatif au remboursement de frais de soins de santé en complément du régime de base de la sécurité sociale.

La branche interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie est composée de grandes entreprises mais aussi de nombreuses TPE. Les partenaires sociaux espèrent ainsi renforcer l'attractivité des métiers de la branche par l'instauration d'un régime de frais de santé. L'objet du présent accord est d'instaurer un minimum de garanties de couverture de soins conventionnels.

**Champ d'application**

Article 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant des codes NAF 96.01A et 96.01B.

Sont cependant exclues du champ d'application :

- les entreprises de location de linge relevant du code NAF 77.29Z ;
- les entreprises relevant du code 96.01A dont l'activité est majoritairement de la location de linge ;
- les entreprises appartenant à un groupe de plus de 50 salariés.

#### Financement du régime

##### Article 2

En vigueur étendu

Il est prévu que la cotisation minimale mensuelle aux frais de santé pour la stricte application du présent accord sera répartie de la manière suivante :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge des salariés.

Les cotisations supplémentaires dues au titre de l'extension conjoint et/ou enfant ne bénéficient pas d'une prise en charge par l'employeur.

#### Garanties couvertes

##### Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront mettre en place au profit de leurs salariés en remboursement en complément de la sécurité sociale les garanties suivantes :

Garanties. - Remboursement en complément de la sécurité sociale

Régime conventionnel	Garanties exprimées en complément de la sécurité sociale	
	Non adhérent au CAS	Adhérent au CAS
<b>Hospitalisation (y compris maternité)</b>		
Frais chirurgicaux : soins	TM	
Frais chirurgicaux : honoraires	TM	TM + 20 % BR
Chambre particulière de nuit	2 % PMSS	
Chambre particulière ambulatoire	0,8 % PMSS	
Forfait journalier	Pris en charge	
Forfait actes lourds		
Transport	TM	
<b>Soins courants</b>	Non adhérent au CAS	Adhérent au CAS
Généralistes	TM	TM + 20 % BR
Spécialistes	40 % BR	60 % BR
Analyses et auxiliaires	TM	
Actes techniques médicaux et petite chirurgie	TM	
Radiologie et imagerie (dont ostéodensitométrie)	TM	
Prothèses et appareillage	TM	
<b>Pharmacie (65 %-30 %)</b>	TM	
<b>Dentaire</b>		
Soins dentaires	TM + 25 % BR	
Prothèses remboursées par la sécurité sociale (sur la base du remboursement d'une couronne)	150 % BR	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	TM + 55 % BR	
<b>Optique (limité à une paire tous les 2 ans, sauf mineur ou en cas d'évolution de la vue)</b>		
Verre simple (par verre)	2 % PMSS	
Verre complexe (par verre)	3 % PMSS	
Verre très complexe (par verre)	3,5 % PMSS	
Monture	1,5 % PMSS	
Lentilles remboursées par la sécurité sociale ou non (forfait annuel par assuré)	2 % PMSS	
<b>Acte de prévention de l'arrêté du 8 juin 2006</b>		
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.		
BR : base de remboursement.		

#### Couverture obligatoire et dispense

##### Article 4

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires du régime frais de santé l'ensemble des salariés, sans condition d'ancienneté, à titre obligatoire.

Toutefois, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur (art. R. 241-6 du code de la sécurité sociale et circulaire de la direction de la sécurité sociale du 25 septembre 2013), l'acte juridique formalisé par l'entreprise peut prévoir les cas dans lesquels les salariés disposent d'une faculté de dispense d'adhésion.

Les entreprises doivent donc veiller à prévoir les cas de dispense qu'elles entendent autoriser le cas échéant, étant précisé qu'en cas de mise en place par voie de décision unilatérale, les salariés présents lors de la mise en place ne peuvent en tout état de cause être contraints à cotiser contre leur gré, en application de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Pour être recevable, toute dispense prévue dans l'acte juridique doit être demandée par le salarié auprès de son employeur, par écrit et accompagnée du justificatif de la couverture par ailleurs lorsque cette condition est nécessaire (le cas échéant justificatif à renouveler chaque année). La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été informé par l'employeur des conséquences de son choix. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande et le justificatif s'il y a lieu.

Dès que la situation justifiant la dispense cesse, ou lorsque le justificatif de la couverture par ailleurs n'est pas fourni, alors le salarié doit être affilié et il ne peut s'opposer au précompte de sa quote-part de la cotisation.

#### Incidence de la suspension du contrat de travail

##### Article 5

En cas de suspension du contrat de travail, les salariés continuent de bénéficier de la garantie s'ils se trouvent dans l'une des situations suivantes :

- période de suspension inférieure à 1 mois civil entier ;
- arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale (maladie, accident, congé légal de maternité/adoption) ;
- maintien total ou partiel du salaire.

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail, la garantie est suspendue pendant la période correspondante, fixée par mois civils entiers. Toutefois, le salarié doit pouvoir accéder à un maintien de la garantie s'il en fait la demande, en contrepartie du paiement de l'intégralité de la cotisation.

#### **Dispositif de portabilité en cas de cessation du contrat de travail**

##### Article 6

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail, sauf hypothèse de faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, les anciens salariés répondant aux conditions requises bénéficient d'un maintien à titre gratuit de garantie :

- le maintien est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail, et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien est subordonné à la condition que les droits à garantie aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- la garantie maintenue est celle en vigueur dans l'entreprise (les éventuelles modifications du contrat, tant à la hausse qu'à la baisse, sont donc applicables aux bénéficiaires du maintien) ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de la garantie, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ouvrant droit au dispositif de maintien.

L'ancien salarié informe l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage intervenant avant le terme du maintien initialement prévu, et ce quel qu'en soit le motif.

La suspension des allocations chômage, quelle qu'en soit la cause, n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

En cas de changement d'organisme assureur, l'entreprise organise la poursuite de la période de maintien de garantie auprès du nouvel organisme assureur, pour la période de droits restant à courir, et ce afin que les anciens salariés continuent de bénéficier de la garantie frais de santé en vigueur dans l'entreprise.

#### **Maintien de la garantie en application de l'article 4 de la loi Evin**

##### Article 7

En vigueur étendu

Peuvent demander à bénéficier d'un maintien à titre individuel de la garantie frais de santé, sans formalités médicales et sans période probatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 :

- les anciens salariés radiés du régime collectif frais de santé et qui bénéficient :
- d'une rente d'incapacité ou d'invalidité de la sécurité sociale ;
- d'une pension de retraite de la sécurité sociale ;
- d'un revenu de remplacement s'ils sont privés d'emploi ;
- les ayants droit qui étaient garantis du chef d'un salarié décédé, pendant une durée minimale de 12 mois suivant le décès.

La demande est recevable pour autant que l'ancien salarié, ou l'ayant droit en cas de décès, l'adresse à l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès. Pour les anciens salariés bénéficiant d'un maintien de garantie à titre temporaire tel qu'exposé à l'article 6 (portabilité), le délai de 6 mois est décompté à l'issue de la période de portabilité.

La garantie prend effet au plus tôt au lendemain de la cessation des droits au titre du régime collectif des salariés et au plus tard au lendemain de la demande. Les prestations sont identiques à celles du régime collectif des salariés.

#### **Commission paritaire de suivi**

##### Article 8

En vigueur étendu

La commission paritaire de la branche se constituera commission paritaire de suivi afin d'assurer le suivi du présent accord.

La représentation patronale dispose d'autant de voix que la représentation des salariés.

La commission paritaire de suivi se réunira au moins une fois par an au cours du deuxième trimestre de l'année civile.

#### **Effet**

##### Article 9

En vigueur étendu

L'accord s'applique au 1er janvier 2016.

#### **Durée. - Révision. - Dénonciation**

##### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Une négociation sera organisée dans le mois de la signature de la dénonciation, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale.

Le présent accord pourra être révisé par avenant en cas de changement dans le remboursement de la part de la sécurité sociale.

Le signataire qui demande la révision du présent accord doit adresser aux autres organisations composant la commission paritaire un projet de nouveau texte pour le (ou les) article(s) concerné(s).

Toute demande de révision qui n'aura pas abouti à un accord dans un délai de 3 mois à compter de la première réunion d'examen de cette demande sera réputée caduque.

#### **Extension. - Publicité**

##### Article 11

Le présent accord est édité en dix exemplaires originaux pour remise à chaque organisation et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

## **Accord du 28 janvier 2016 relatif au développement du dialogue social dans la profession (annule et remplace l'accord du 2 décembre 2002)**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FFPB.
Organisations de salariés	CMTE CFTC ; CFE-CGC chimie ; HACUITEX CFDT ; THC CGT ; FEETS FO.

En vigueur étendu

Vu l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat étendu par le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité le 6 novembre 2008, les partenaires sociaux de la branche de l'entretien textile ont décidé de négocier l'accord suivant, accord qui annule et remplace l'accord du 2 décembre 2002 relatif au développement du dialogue social dans les entreprises visées par l'article 1er du présent accord.

### **Champ d'application**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers occupant moins de 10 salariés et exerçant sur le territoire français, y compris dans les DOM, une activité de blanchisserie-teinturerie de gros, classée dans la nomenclature NAF sous le code 96.01A et/ou une activité de blanchisserie-teinturerie de détail ou de laverie, classée dans la nomenclature NAF sous le code 96.01B.

### **Financement du dialogue social dans les entreprises visées dans le champ d'application du présent accord et répartition des ressources**

#### Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises visées à l'article 1er du présent avenant n° 1 versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale hors apprentis servant d'assiette à la contribution relative au financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social. Dans le cas où le calcul du 0,15 % de la masse salariale hors apprentis est inférieur à un montant de 25 €, l'entreprise devra alors s'acquitter d'une contribution minimale de 25 €.

Le montant de la collecte est mutualisé au plan national et réparti selon les modalités suivantes :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code du travail et selon les modalités fixés par l'accord du 12 décembre 2001 ;
- une part B, à hauteur de 0,07 % au niveau de la branche répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein de la branche.

Les fonds sont répartis à 50 % pour le collège des salariés et à 50 % pour le collège des employeurs.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de la façon suivante :

- 20 % pour chacune des organisations : CFTC, CFDT, CGT, FO et CFE-CGC.

### **Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre**

#### Article 3

En vigueur étendu

Concernant la partie salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent leurs ressources :

- en développant l'action et la formation syndicales ;
- en renforçant la présence de représentants d'entreprises visées à l'article 1er du présent accord dans les négociations de branche ;
- en développant, en concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs relevant du présent accord, l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles qui ont été négociées dans la branche professionnelle.

Concernant la partie employeurs, la fédération française des pressings et blanchisseries utilise ses ressources :

- de manière à être, au niveau national, une structure de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprises relevant du champ d'application du présent accord ;
- en développant les structures territoriales pour les activités incluses dans le champ d'application du présent accord, afin notamment de renforcer à ces niveaux le dialogue social de proximité en concertation avec les organisations syndicales de salariés et le conseil de proximité aux entreprises visées à l'article 1er du présent accord.

Ces actions peuvent notamment permettre, dans le cadre des articles L. 2221-2 et L. 2231-1 à L. 2231-4 du code du travail :

- d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprises visées à l'article 1er du présent accord à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d'emploi, évolution des besoins en compétences et en qualification, aménagement et organisation du temps de travail, hygiène et sécurité et conditions de travail, accompagnement des chefs d'entreprise dans l'élaboration de leurs actions de formation, protection sociale, etc.) ;
- de trouver des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et demandeurs d'emplois sur le métier de l'entretien textile ;
- de valoriser le métier en concertation avec les organisations syndicales de salariés ;
- d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés partis notamment en formation, en représentation.

### **Exercice de la représentation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales**

#### Article 4

En vigueur étendu

Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, les parties conviennent de faciliter l'accès de représentants salariés et employeurs dans les instances paritaires nationales, territoriales et dans les organisations paritaires.

Tout salarié muni d'un mandat de l'organisation syndicale qu'il représente ne doit subir de discrimination du fait du mandat qu'il détient et qu'il exerce.

En cas de procédure de licenciement le concernant, la commission paritaire compétente est réunie à cet effet et émet un avis sur l'éventuel lien entre le

mandat exercé et la mesure de licenciement projetée.

## Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord

### Article 5

En vigueur étendu

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l'ADSAMS, organisme collecteur du dialogue social auprès des entreprises artisanales des métiers de service et de fabrication.

La part A visée à l'article 2 du présent accord est versée à l'association paritaire interprofessionnelle nationale (ADSA) pour le développement du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord.

La part B prévue à l'article 2 du présent accord est versée, conformément aux modalités prévues à l'article 2 du présent accord, à l'association pour le paritarisme dans les professions de l'entretien textile (ASPET), créée à cet effet. Cette structure est notamment chargée de percevoir et de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la branche, conformément aux modalités définies à l'article 2 du présent accord.

### Composition de l'association pour le paritarisme dans les professions de l'entretien textile (ASPET)

#### Article 5.1

En vigueur étendu

L'ASPET est composée :

- au titre des salariés : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et signataires du présent avenant ;

- au titre des employeurs : un nombre de représentants titulaires et suppléants égal au nombre total des représentants salariés.

Les deux collèges sont regroupés, pour le fonctionnement de l'ASPET, auprès de la Fédération française des pressings et blanchisseries (1 bis, rue du Havre, 75008 Paris), qui en assurera le secrétariat et convoquera les membres de l'ASPET.

### Missions de l'ASPET

#### Article 5.2

En vigueur étendu

L'ASPET est, notamment, chargée chaque année de :

- percevoir, au niveau de la branche, les ressources collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord ;

- répartir, après déduction des frais de gestion, administratifs et divers, les ressources collectées au titre de la part B mentionnée ci-dessus, entre les organisations syndicales et patronales de la branche selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord ;

- s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord.

### Suivi et révision

#### Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans à compter de sa signature pour faire le point sur le dialogue social dans les activités incluses dans le champ d'application du présent accord et envisager, le cas échéant, les adaptations qu'il conviendrait d'apporter au présent dispositif.

Dans ce cadre, elles s'efforceront d'observer et de repérer les leviers et les obstacles pour le développement du dialogue social.

### Entrée en vigueur

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales.

### Extension

#### Article 8

En vigueur étendu

Cependant les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

*Aussi, le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. (1)*

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

#### Article 9

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives dans la branche non signataires du présent accord pourront y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elles devront également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

## Accord du 3 mai 2016 relatif à l'adhésion d'UNIRET Nord - Pas-de-Calais à la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	UNIRET 59-62 GEIST FFPB
Organisations de salariés	CMTE CFTC CFE-CGC chimie HACUITEX CFTD FEETS FO

### Adhésion de l'UNIRET Nord - Pas-de-Calais à la CCIR

#### Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, l'UNIRET Nord - Pas-de-Calais adhèrera, à compter du 1er juillet 2016, à la totalité des clauses et annexes de la convention collective « Blanchisserie, teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) », idcc 2002, brochure JO 3074.

Cette adhésion ne remet pas en cause les avantages dont peuvent bénéficier par ailleurs les salariés relevant du champ d'application de la convention



collective du Nord - Pas-de-Calais à ce jour.

De la même façon, l'accord du 23 février 2004 relatif au travail de nuit et l'accord du 6 septembre 2011 relatif à la modulation du travail à temps partiel, ainsi que leurs avenants successifs, seront annexés à la convention collective « Blanchisserie, teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) », idcc 2002, brochure JO 3074 pour continuer de s'appliquer uniquement aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

### Elargissement du champ d'application de la CCIR

#### Article 2

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales relevant du GEIST et de la FFPB prennent acte de cette adhésion au 1er juillet 2016 et du fait que les accords relatifs au travail de nuit et à la modulation du travail à temps partiel seront annexés à la CCIR pour continuer d'être applicables uniquement aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Compte tenu de l'adhésion de l'UNIRET Nord Pas-de-Calais à compter du 1er juillet 2016, qui entraîne le rattachement des départements du Nord et du Pas-de-Calais à la CCIR, le premier paragraphe de l'article 1.1, chapitre 1er « Application de la convention collective », « champ d'application géographique et professionnel » est modifié comme suit :

« La présente convention a pour but de régler les rapports entre les employeurs et les salariés au niveau national ressortissant des activités reprises sous les numéros suivants : 96. 01A, 96. 01B, 77. 29Z.

Les salariés concernés qui bénéficieraient d'avantages conventionnels supérieurs à ceux de la présente convention au moment de l'élargissement de son champ d'application à leur département ou à leur région continueront d'en bénéficier.

96. 01A. Blanchisserie. - Teinturerie de gros :

- le blanchissage, le nettoyage à sec, le repassage, etc ... de tous les articles d'habillement (y compris les fourrures) et de matières textiles, effectués pour le compte d'entreprises ou de détaillants ;
- le ramassage et la livraison du linge ;
- le nettoyage des tapis, moquettes, des tentures et des rideaux, dans les locaux des clients ou non ;
- la fourniture, par les blanchisseries de gros, de linge, de vêtements de travail et d'articles similaires.

96. 01B. Blanchisserie. - Teinturerie de détail :

Cette activité comprend :

- le blanchissage, le nettoyage à sec, le repassage, etc ... de tous les articles d'habillement (y compris les fourrures) et de matières textiles, effectués pour le compte de particuliers ;
- les activités des blanchisseries de détail, y compris dépôts ;
- les services des laveries automatiques en libre-service ;
- la fourniture, par les blanchisseries de détail, de linge, des vêtements de travail et d'articles similaires.

77. 29Z. Location de linge :

Cette activité comprend la location de tous types d'articles personnels ou domestiques à des ménages ou à des entreprises : textiles, articles d'habillement ».

Par conséquent, compte tenu du fait que la convention collective du 17 novembre 1997 couvrira l'ensemble des départements et régions françaises, son intitulé deviendra à compter du 1er juillet 2016 : « La convention collective nationale ' Blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) ' . »

### Dépôt et extension

#### Article 3

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

## Accord du 27 mai 2016 relatif à l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité

Signataires	
Organisations patronales	GEIST FFPB
Organisations de salariés	CMTE CFTC CFE-CGC Chimie HACUITEX CFDT FEETS FO

En vigueur étendu

### Préambule

Le présent accord à la convention collective Interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie, conformément à l'article L. 4161-2 du code du travail, a pour objectif de définir quels sont les postes, métiers et situations de travail exposant les salariés aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail, au-delà des seuils fixés réglementairement par les décrets des 9 octobre 2014 et 30 décembre 2015 .

### Liste des facteurs de pénibilité

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties au présent accord collectif conviennent qu'un certain nombre de facteurs de pénibilité n'ont pas vocation à être traités au niveau de la branche professionnelle, notamment parce que les conditions qui les encadrent diffèrent de façon importante entre les entreprises, ce qui ne permet pas d'en faire une analyse généralisée.

Après étude, les dix facteurs de pénibilité ont été listés comme suit :

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Liste des facteurs de pénibilité ne concernant aucune entreprise de la branche :

- activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4464-1 du code du travail ;
- températures extrêmes ;
- vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.

Dès lors, aucune entreprise appartenant à cette filière n'aura à évaluer l'exposition des salariés à ces trois facteurs.

Liste des facteurs dont l'évaluation est renvoyée en entreprise :

- travail en équipes successives alternantes ;
- travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
- bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail ;
- agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées.

Par conséquent, les entreprises de la filière devront évaluer l'exposition de leurs salariés au regard de ces facteurs de pénibilité.

Liste des facteurs dont l'évaluation est traitée au niveau de la branche professionnelle sur le fondement de l'article L. 4161-2 du code du travail :

- travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte ;
- manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.

Les entreprises de la filière seront donc dispensées de mener l'évaluation des postes de travail de leurs salariés au regard de ces différents facteurs de pénibilité.

#### Pour la filière pressings/laveries

Liste des facteurs de pénibilité ne concernant aucune entreprise de la branche :

- activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4464-1 du code du travail ;
- vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail ;
- manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.

Dès lors, aucune entreprise appartenant à cette filière n'aura à évaluer l'exposition des salariés à ces quatre facteurs.

Liste des facteurs dont l'évaluation est renvoyée en entreprise :

- travail en équipes successives alternantes ;
- travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
- bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail ;
- températures extrêmes.

Par conséquent, les entreprises de la filière devront évaluer l'exposition de leurs salariés au regard de ces facteurs de pénibilité.

Liste des facteurs dont l'évaluation est traitée au niveau de la branche professionnelle sur le fondement de l'article L. 4161-2 du code du travail :

- travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte ;
- agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées.

Les entreprises de la filière seront donc dispensées de mener l'évaluation des postes de travail de leurs salariés au regard de ces différents facteurs de pénibilité.

### Liste des situations de travail et des postes potentiellement exposés

#### Article 2

En vigueur étendu

La liste des situations de travail et des postes potentiellement exposés, au sein de la branche professionnelle, à au moins un facteur de pénibilité dont l'évaluation est traitée sur le fondement de l'article L. 4161-2 du code du travail est la suivante :

#### Pour la filière location de linge/blanchisseurs

##### Accrochage sacs

Le poste consiste à accrocher des sacs de linges sales sur un crochet.

Le sac est pris dans des chariots.

##### Approvisionnement tapis

Le poste consiste à aller chercher le chariot puis à vider les sacs ou les rolls sur le convoyeur à bande situé devant le salarié (soit en vidant directement sur le convoyeur, soit en saisissant le tapis et en le déposant).

##### Tri nid d'abeille/plateforme

Le poste consiste à ce que les opérateurs saisissent le linge sur le tapis devant eux et le trient dans les différentes alvéoles, en jetant les pièces de linge.

##### Tri sur table

Les opérateurs trient soit le linge qui tombe des sacs au-dessus d'eux ; soit saisissent le sac, le mettent sur la table, le vident et trient le linge ; soit sortent le linge directement des rolls et le trient sur la table.

##### Déroutage bobines

Le poste consiste à saisir la bobine et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

##### Chargement tunnel : sling ou tapis (à cases)

L'opérateur prend le linge trié du chariot et le met dans le sac ; l'opérateur prend le linge et le met sur un tapis convoyeur à bande.

##### Laveuse sans manipulation roll/bacs

L'opérateur est à son poste de commande et pilote le tunnel.

##### Chargement et déchargement laveuse plat/VT (vêtements de travail)

L'opérateur prend un chariot de linges sales et l'amène à la laveuse.

L'opérateur prend le linge et charge la laveuse.

L'opérateur saisit le linge mouillé et le dépose dans un autre chariot.

Il emmène le chariot propre au poste suivant.

##### Chargement et déchargement laveuse tapis

L'opérateur prend un chariot de tapis sales et les amène à la laveuse.

L'opérateur prend les tapis et charge la laveuse.

L'opérateur saisit les tapis mouillés et les dépose dans un autre chariot.

Il emmène le chariot propre au poste suivant.

#### Chargement et déchargement séchoir

L'opérateur saisit le linge mouillé et le dépose dans un séchoir.

L'opérateur saisit le linge sec et le dépose dans un autre chariot.

Il emmène le chariot propre au poste suivant.

#### Engagement calandre petit plat

Le poste consiste à saisir les petites pièces de linge et à les engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

#### Engagement calandre grand plat

Le poste consiste à saisir les grandes pièces (les draps par exemple) et à les engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

#### Engagement bobines

Le poste consiste à saisir la bobine et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

#### Engagement plieur éponges/VT/draps-housses

Le poste consiste à saisir le linge et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

#### Mise sur cintre/accrochage VT

Le poste consiste à prendre le vêtement de travail humide et à l'accrocher sur le cintre.

Le VT part soit en actionnant un bouton pression, soit par activation d'une cellule.

#### Réception calandre petit plat

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dans un chariot.

#### Réception calandre grand plat

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dans un chariot.

#### Réception bobines

L'opérateur récupère la bobine et la met dans un chariot.

#### Réception plieur éponge/VT

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dans un chariot.

#### Visitage/contrôle qualité/tri VT

L'opérateur contrôle le vêtement pour voir s'il y a un défaut. Il se sert d'une raquette pour contrôler la puce ou le code-barres afin d'identifier le client.

#### Pliage manuel

L'opérateur plie les pièces sur une surface plane.

#### Enroulement tapis

L'opérateur va chercher un chariot de tapis. Il prend le tapis humide et l'enroule à la main ou en l'engageant dans une machine qui le roule.

Il prend ensuite les tapis et les range au magasin.

#### Préparation expéditions plat

L'opérateur saisit les piles et les installe dans un roll, un sac ou un carton.

Il les amène ensuite en zone d'expéditions.

#### Filage/expé. VT

L'opérateur prend un cintre avec VT, le met sur la filmeuse, il met un film sur le vêtement, il reprend le cintre et l'accroche sur une seconde barre.

#### Préparation expéditions tapis

L'opérateur saisit les tapis et les installe dans un chariot et les ventile par tournées.

#### Magasinier linge plat

L'opérateur réceptionne le linge et le stocke en rack ou dans le magasin.

#### Couture

L'opérateur prend le VT à réparer et utilise sa machine à coudre ou procède à la mise à la taille ou au ravaudage.

#### Mise en place/réforme/retrait/thermocollage/marquage

L'opérateur intervient sur le vêtement de travail pour procéder aux opérations susvisées.

#### Réception et déballage linge neuf

L'opérateur déballe les cartons.

#### Préparation sanitaire/magasinier

Il s'agit de préparation de commandes où l'opérateur prend les différents produits, les met en sac ou en chariot et les ventile en tournées.

#### Rippeur/agent de quai

Le salarié a pour rôle le chargement et le déchargement des camions (le sale et le propre).

#### Distribution : véhicule léger (VL) avec chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent leur camion.

#### Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent uniquement leur camion chez le client.

#### Distribution : poids lourd (PL) avec chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent leur camion.

#### Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent uniquement leur camion chez le client.

#### Navetteur/super poids lourd (SPL)

Les chauffeurs circulent entre différents sites dans des super poids lourds pour y charger et décharger leur camion.

#### Agent sur site/équipier/hôtesse/délégué de service

Poste chez les clients.

Le poste consiste à réceptionner le linge, à le dispatcher, à regrouper le linge sale qui sera ramassé.

Technicien de maintenance

Assure la maintenance sur le site.

Dépotage produits chimiques

Il réceptionne les produits chimiques en assistant le sous-traitant ou en rangeant lui-même les contenants.

Pour la filière pressings/laveries

Réception des articles

Le poste consiste à accueillir le client, à contrôler les articles, les étiqueter, les mettre dans un bac à linge sale et à encaisser le montant de la prestation.

Livraison des articles

Le poste consiste à accueillir le client, à récupérer les articles emballés propres et à les lui remettre.

Détachage (pré- ou post-)

Le poste consiste à effectuer un détachage spécifique sur des articles, au moyen de produits chimiques dans une « cabine » à détacher.

Chargement/déchargement des machines de nettoyage à sec

Le poste consiste à se saisir des vêtements, les mettre dans la machine de nettoyage à sec, à démarrer la machine et à les retirer ensuite pour les mettre dans des bacs ou sur des chevalets.

Chargement/déchargement des machines à laver et séchoirs

Le poste consiste à se saisir des vêtements, les mettre dans la machine à laver (ou séchoir), à démarrer la machine à laver (ou séchoir) et à les retirer ensuite pour les mettre dans des bacs sur des chevalets.

Finition des articles

Le poste consiste à prendre individuellement les articles, et à procéder à la finition (par repassage manuel, par presse, par mannequin) et à les mettre sur cintre.

Pliage

Le poste consiste à prendre individuellement les articles et à les plier.

Reconstitution des lots

Le poste consiste à prendre les articles individuellement pour les regrouper par clients.

Emballage

Le poste consiste à prendre les articles et à les mettre sous film plastique au moyen d'une emballeuse.

Rangement/classement

Le poste consiste à ranger sur les articles propres et emballés sur les rayonnages ou les convoyeurs.

Entretien des machines de 1er niveau

Le poste consiste à effectuer les opérations d'entretien du matériel de 1er niveau par le personnel du magasin (ex : nettoyage des filtres, nettoyage des distillateurs).

Technicien de maintenance

Le poste consiste à effectuer la maintenance du matériel de pressing.

#### **Liste des situations de travail et postes exposés au facteur de pénibilité « travail répétitif »**

Article 3

En vigueur étendu

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Après analyse (cf. annexe II du présent accord), il apparaît qu'aucun des postes figurant à l'article 2 n'est exposé au facteur de pénibilité « travail répétitif » caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Pour la filière pressings/laveries

Après analyse (cf. annexe III du présent accord), il apparaît qu'aucun des postes figurant à l'article 2 n'est exposé au facteur de pénibilité « travail répétitif » caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

#### **Liste des situations de travail et postes exposés au facteur de pénibilité « Manutentions manuelles de charges »**

Article 4

En vigueur étendu

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Après analyse (cf. annexe IV du présent accord), il apparaît que sept postes sont exposés au facteur de pénibilité « manutentions manuelles de charges » définies à l'article R. 4541-2 du code du travail, sous réserve que les personnes qui sont affectées à ces postes le soient à temps plein. A défaut, l'analyse sera à faire par l'entreprise. Il s'agit des postes suivants :

- accrochage sacs ;
- approvisionnement tapis ;
- chargement tunnel : sling ou tapis (à cases) ;
- rippeur/agent de quai ;
- distribution : PL avec chargement/déchargement sur site ;
- distribution : PL sans chargement/déchargement sur site ;
- navetteur/SPL.

Les parties signataires du présent accord ont considéré que pour trois postes de travail, il était impossible d'évaluer l'exposition des salariés au niveau de la filière.

Il s'agit des postes suivants :

- chargement et déchargement laveuse tapis ;
- enroulement tapis ;
- préparation expéditions tapis.

Dès lors, les entreprises devront elles-mêmes évaluer l'exposition au facteur de pénibilité « manutentions manuelles de charges » des salariés affectés à ces

trois postes, afin de déterminer s'ils sont exposés au-delà des seuils fixés par le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014.

### **Liste des situations de travail et postes exposés au facteur de pénibilité « Postures pénibles »**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Les partenaires sociaux, après étude, conviennent que la profession n'est pas concernée par les postures « accroupies » et « à genoux ».

Afin de définir ce qu'il faut entendre par « maintien des bras au-dessus des épaules » et « torsion du torse », il a été convenu de prendre comme référence la norme ISO 11226 : 2000 « Ergonomie. - Evaluation des postures de travail statiques ».

Pour rappel, d'après la définition de l'AFNOR, pour qu'il y ait maintien des bras au-dessus des épaules, plusieurs conditions doivent être remplies :

- la notion de maintien : il faut que la personne passe au moins 4 secondes les bras au-dessus des épaules ;
- la notion de bras : il s'agit de la ligne entre l'épaule, l'articulation de l'épaule, le coude et l'articulation du coude. En d'autres termes, le coude doit être au-dessus des épaules.

Concernant la notion de torsion du torse à 30 degrés, d'après la norme, la condition est que le bassin ne bouge pas.

Après analyse (cf. annexe V du présent accord), il apparaît qu'une situation de travail et un poste de travail peuvent être exposés au facteur de pénibilité « postures pénibles » définies comme positions forcées des articulations, sous réserve que les personnes qui y sont affectées le soient à temps plein. A défaut, l'analyse sera à faire par l'entreprise.

Au poste de travail « Visilage/contrôle qualité/tri VT », la situation de travail « tri VT » est exposée au facteur de pénibilité « postures pénibles - maintien des bras au-dessus des épaules » à la condition impérative que la barre à laquelle est suspendu le vêtement soit fixe et à une hauteur d'au moins 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur.

Si la barre est placée à un niveau inférieur à 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur, la situation de travail n'est pas exposée au facteur de pénibilité « postures pénibles ».

Le poste de travail « Filmage/expé. VT » est exposé au facteur de pénibilité « postures pénibles - maintien des bras au-dessus des épaules » à la condition impérative que la barre à laquelle est suspendu le vêtement soit fixe et à une hauteur d'au moins 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur.

Si la barre est placée à un niveau inférieur à 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur, la situation de travail n'est pas exposée au facteur de pénibilité « postures pénibles ».

### **Liste des situations de travail et postes exposés au facteur de pénibilité « Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées »**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Pour la filière pressings/ laveries

La branche professionnelle a fait appel au centre technique de la teinture et du nettoyage (CTTN-IREN) qui est un centre technique industriel (loi du 22 juillet 1948) afin de mener une étude sur les principaux produits utilisés en pressing et laveries (cf. annexe VI).

Il ressort de cette étude que trois produits sont concernés par les classes et catégories de danger visées par l'arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail :

- le perchloréthylène : cancérigène « H351 » ;
- le clip Presorb : sensibilisant cutané « H317 » ;
- le Colorsol : toxique pour certains organes cibles à la suite d'une exposition répétée « H373 ».

Bien qu'ils puissent être présents, le clip Presorb et le Colorsol n'entraînent pas d'exposition des salariés car ils sont utilisés très largement en deçà de 150 heures par an.

S'agissant du perchloréthylène, l'arrêté 2345 ( arrêté du 5 décembre 2012 modifiant l' arrêté du 31 août 2009 relatif aux prescriptions générales applicables aux installations classées pour la protection de l'environnement soumises à déclaration sous la rubrique n° 2345 relative à l'utilisation de solvants pour le nettoyage à sec et le traitement des textiles ou des vêtements) dispose que pour les installations contiguës à des locaux occupés par des tiers :

- il est interdit d'installer une machine fonctionnant au perchloréthylène dans une installation existante ;
- il est interdit de créer un pressing utilisant une machine au perchloréthylène ;
- la concentration en perchloréthylène dans l'air intérieur des locaux voisins occupés par des tiers doit être inférieure à 1 250 µg/ m3 soit 0,18 ppm.

En outre, tous les pressings utilisant la technique du nettoyage à sec doivent être équipés d'une ventilation conforme à l'arrêté 2 345.

A ce jour, il a donc été retiré d'un nombre important de pressings et de laveries.

Pour les entreprises qui en utilisent encore (ce qui est possible dans certains cas jusqu'au 1er janvier 2022 et après cette date uniquement dans les installations qui ne sont pas contiguës à des locaux occupés par des tiers), les parties signataires du présent accord ont considéré qu'il était impossible d'évaluer l'exposition des salariés au niveau de la filière.

Dès lors, les pressings et laveries utilisant du perchloréthylène devront elles-mêmes évaluer l'exposition de leurs salariés au facteur de pénibilité « Agent chimique dangereux », afin de déterminer s'ils sont exposés au-delà des seuils fixés par le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 et par l'arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail.

### **Adaptation et aménagement des postes de travail**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent que certains métiers, notamment les postes visés aux articles 4 et 5 du présent accord, sont considérés comme pénibles pour ceux qui les occupent.

C'est pourquoi, il est convenu que les entreprises s'efforceront d'adapter et d'aménager ces postes au cours des 3 prochaines années en apportant, pour les postes exposés à la manutention manuelle de charge, des aides mécanisées à la manutention manuelle et en équipant les véhicules poids lourds de hayon et/ou d'élévateur.

A cette fin, un bilan sera établi au niveau de la branche dans 3 ans afin d'apprécier les efforts qui auront été accomplis en la matière, à l'aide des indicateurs suivants :

- nombre de véhicules poids lourds sans assistance en 2016 et en 2019 ;
- nombre de véhicules poids lourds avec assistance (hayon et/ou élévateur) en 2016 et en 2019.

S'agissant des postes exposés au facteur « postures pénibles », en particulier ceux où il y a une position de maintien des bras au-dessus des épaules, les entreprises s'efforceront d'aménager les postes de travail pour éviter cette situation, soit en abaissant à une hauteur inférieure à 1,55 m les barres auxquelles sont suspendus les vêtements, soit en surélevant les opérateurs.

De la même façon, afin d'éviter que les salariés se penchent trop souvent pour aller chercher du linge au fond des bacs, les entreprises s'efforceront de remplacer les bacs à fond fixe par des bacs à fond relevant.

Un bilan sera établi au niveau de la branche dans 3 ans pour voir les progrès qui auront été accomplis en la matière à l'aide des indicateurs suivants :

- nombre de postes de travail avec barre fixe à une hauteur  $\geq$  1,55 m en 2016 et en 2019 ;
- nombre de postes de travail avec barre fixe à une hauteur  $<$  1,55 m en 2016 et en 2019 ;
- nombre de sites de production équipés à 100 % de bacs à fond relevant en 2016 et en 2019 ;
- nombre de bacs à fond relevant acquis en 2016 et en 2019.

Enfin, les parties conviennent qu'il est important que les salariés aient conscience de l'importance d'avoir les bons gestes et les savoir-faire de prudence.

Dans ce cadre, les entreprises feront des campagnes de sensibilisation sur les bons gestes et postures.

Un bilan sera réalisé dans 3 ans afin de voir le nombre de campagnes réalisées à cette fin.

### **Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel**

#### Article 8

En vigueur étendu

Les parties au présent accord conviennent qu'il est important que toutes les entreprises adoptent une démarche d'appréhension tant de la prévention de la pénibilité que de l'amélioration des conditions de travail et transmettent à la branche les bonnes pratiques adoptées.

Dès lors, les entreprises sont invitées à appréhender d'une manière globale la question de la prévention de la pénibilité et de l'amélioration des conditions de travail.

Pour ce faire, les parties signataires préconisent aux entreprises les axes suivants :

- analyser les solutions possibles (aménagement des postes, des conditions de travail...) pour une meilleure prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail ;
- et associer à cette démarche le CHSCT, le comité d'entreprise (ou d'établissement - ou délégués du personnel en l'absence de cette première institution) ainsi que les services de santé au travail.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent les entreprises à adopter le processus reposant sur les étapes suivantes :

- diagnostic préalable ;
- définition et mise en œuvre de mesures de prévention de la pénibilité ;
- suivi de l'efficacité des actions menées ;
- corrections - au besoin pour une meilleure efficacité - de ces mesures.

Afin de développer et de diffuser les pratiques dans la branche, les entreprises sont invitées à transmettre au GEIST et à la FFPB les actions qu'elles ont pu réaliser et qu'elles jugeraient utiles d'être diffusées à l'ensemble de la profession - en cotant ces dernières de la façon suivante :

- 1 : actions nécessitant peu de moyens et ayant une réelle efficacité ;
- 2 : actions nécessitant des moyens importants et ayant une réelle efficacité ;
- 3 : actions nécessitant peu de moyens et ayant une efficacité faible ;
- 4 : actions nécessitant des moyens importants et ayant une efficacité faible.

En effet, la diffusion des pratiques ayant une réelle efficacité, servira à faciliter au niveau de la branche une démarche collective de prévention de la pénibilité et d'amélioration des conditions de travail.

L'objectif est donc de faire un recensement des pratiques ayant contribué à la réduction de la pénibilité, de manière à ce que celle-ci puisse établir, à l'issue des 3 premières années de l'accord, une synthèse recensant les pratiques les plus efficaces.

Indicateurs :

- nombre d'entreprises couvertes par le présent accord ayant fait remonter les mesures les plus efficaces ;
- réalisation d'une synthèse des mesures les plus efficaces.

### **Développement des compétences et des qualifications**

#### Article 9

En vigueur étendu

Il est convenu que les entreprises dont l'effectif est d'au moins 500 salariés, au-delà des formations réglementaires, forment, un collaborateur à la prévention des risques. Le choix de l'organisme formateur (obligatoirement habilité par l'INRS), la durée (durée minimale de 2 jours) et l'étalement de cette formation ainsi que son bénéficiaire relèvent du chef d'entreprise après avis du CHSCT. La formation sera considérée comme du temps de travail effectif et sera payée comme tel.

L'objectif chiffré est qu'un tiers des entreprises couvertes par le présent accord aient mis en œuvre ce dispositif sur la durée du présent accord.

Indicateurs :

- nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une formation sur la durée du présent accord.

### **Commission de suivi**

#### Article 10

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident qu'une commission de suivi de cet accord se réunira une fois par an.

### **Durée de l'accord**

#### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il rentrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

### **Dépôt de l'accord et extension**

#### Article 12

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

### **Annexes**

#### Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Définition des facteurs de pénibilité

Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité

(Cliché non reproduit, consultable sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective)

Décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité

(Cliché non reproduit, consultable sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective)

### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe II

(Analyse des postes. - Facteur de pénibilité « travail répétitif » Filière location de linge/blanchisseurs)

Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Durée d'exposition au moins égale à 900 h	Temps de cycle	Nombre d'actions techniques	Cadence contrainte	Poste exposé
Accrochage sacs	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Approvisionnement tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Tri nid d'abeille/plateforme	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Tri sur table	Oui	> à 30 s	> à 30 actions techniques/min	Non	Non
Déroulage bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Déroulage bobines (si la personne va chercher le roll)	Oui	> à 30 s	> à 30 actions techniques/min	Non	Non
Chargement tunnel : sling ou tapis (à cases)	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Laveur sans manipulation roll/bacs	Poste Non concerné par les gestes répétitifs				Non
Chargement et déchargement laveuse plat/VT	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Chargement et déchargement laveuses tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Chargement et déchargement séchoir	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Engagement calandre petit plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Engagement calandre grand plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Engagement bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Engagement plieur éponges/VT/draps-housses	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Mise sur cintre/accrochage VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception calandre petit plat	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception calandre petit plat (si l'opérateur trie)	Oui	> à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception calandre grand plat	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception plieur éponges/VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Visitage/contrôle qualité /tri VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Pliage manuel	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Enroulement Tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Préparation expéditions plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Filage/expé. VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Préparation expéditions tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Magasinier linge plat	Poste Non concerné par les gestes répétitifs				Non
Couture	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Mise en place/réforme/retrait/ thermocollage/marquage	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Réception et déballage linge neuf	Non				Non
Préparation sanitaire/magasinier	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Rippeur/agent de quai	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/min		Non
Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/min		Non
Distribution : PL avec chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/min		Non
Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/min		Non
Navetteur/SPL	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/min		Non
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/min		Non
Equipier/hôtesse/délégué de service/pose d'appareils	Poste Non concerné par les gestes répétitifs				Non
Technicien de maintenance	Poste Non concerné par les gestes répétitifs				Non
Dépotage des produits chimiques	Non	Non		Non	

### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe III

(Analyse des postes. - Facteur de pénibilité « travail répétitif » - Filière pressings/laveries)

Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Durée d'exposition au moins égale à 900 h	Temps de cycle	Nombre d'actions techniques	Cadence contrainte	Poste exposé
Réception des articles	oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques	non	Non
Livraison des articles	oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min	non	Non

Détachage (pré- ou post-)	non				Non
Chargement/déchargement des machines de nettoyage à sec	non				Non
Chargement/déchargement des machines à laver et séchoirs	non				Non
Finition des articles	oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques	non	Non
Pliage	oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques	non	Non
Reconstitution des lots	non				Non
Emballage	non				Non
Rangement/classement	non				Non
Entretien des machines 1er niveau	non				Non
Technicien de maintenance	oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques	non	Non

### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe IV

(Analyse des postes. - Facteur de pénibilité « Manutentions manuelles de charges » Filière location de linge/blanchisseurs)

Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Manutention au moins égale à 7,5 t/j 120 fois/an	Manutention 10 kg - 600 h/an	Manutention 15 kg - 600 h/an	Pousser-tirer 250 kg - 600 h/an	Poste exposé
Accrochage sacs	Oui				Oui
Approvisionnement tapis	Oui				Oui
Tri nid d'abeille/plateforme	Non	Non	Non	Non	Non
Tri sur table	Non	Non	Non	Non	Non
Déroutage bobines	Non	Non	Non	Non	Non
Chargement tunnel : sling ou tapis (à cases)	Oui				Oui
Laveur sans manipulation roll/bacs	Non	Non	Non	Non	Non
Chargement et déchargement laveuse plat/VT	Non	Non	Non	Non	Non
Chargement et déchargement laveuses tapis	Analyse à faire par l'entreprise				
Chargement et déchargement séchoir	Non	Non	Non	Non	Non
Engagement calandre petit plat	Non	Non	Non	Non	Non
Engagement calandre grand plat	Non	Non	Non	Non	Non
Engagement bobines	Non	Non	Non	Non	Non
Engagement plieur éponges/VT/draps-housses	Non	Non	Non	Non	Non
Mise sur cintre/accrochage VT	Non	Non	Non	Non	Non
Réception calandre petit plat	Non	Non	Non	Non	Non
Réception calandre grand plat	Non	Non	Non	Non	Non
Réception bobines	Non	Non	Non	Non	Non
Réception plieur éponges/VT	Non	Non	Non	Non	Non
Visitage/contrôle qualité/tri VT	Non	Non	Non	Non	Non
Pliage manuel	Non	Non	Non	Non	Non
Enroulement tapis	Analyse à faire par l'entreprise				
Préparation expéditions plat	Non	Non	Non	Non	Non
Filmage/expé. VT	Non	Non	Non	Non	Non
Préparation expéditions tapis	Analyse à faire par l'entreprise				
Magasinier linge plat	Non	Non	Non	Non	Non
Couture	Non	Non	Non	Non	Non
Mise en place/réformer/retrait /thermocollage/marquage	Non	Non	Non	Non	Non
Réception et déballage linge neuf	Non	Non	Non	Non	Non
Préparation sanitaire/magasinier	Non	Non	Non	Non	Non
Rippeur/agent de quai	Oui				Oui
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Non	Non	Non	Non	Non
Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site	Non	Non	Non	Non	Non
Distribution : PL avec chargement/déchargement sur site	Oui				Oui
Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site	Oui				Oui
Navetteur/SPL	Oui				Oui
Equipier/hôtesse/délégué de service/pose d'appareils	Non	Non	Non	Non	Non
Technicien de maintenance	Non	Non	Non	Non	Non
Dépotage des produits chimiques	Non	Non	Non	Non	Non

### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe V

(Analyse des postes. - Facteur de pénibilité « Postures pénibles ». - Filière location de linge/blanchisseurs)



Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Maintien des bras en l'air au moins 4 secondes	900 h/an	Torsion du torse à 30 degrés	900 h/an	Torse fléchi à 45 degrés	900 h/an	Poste exposé
Accrochage sacs	Non		Non		Oui	Non	Non
Approvisionnement tapis	Non		Non		Oui	Non	Non
Tri nid d'abeille/plateforme	Non		Non		Non		Non
Tri sur table	Non		Non		Non sauf si l'alimentation est manuelle	Non	Non
Déroulage bobines	Non		Non		Oui	Non	Non
Chargement tunnel : sling ou tapis (à cases)	Non		Non		Oui	Non	Non
Laveur sans manipulation roll/bacs	Non		Non		Non		Non
Chargement et déchargement laveuse plat/VT	Non		Non		Oui	Non	Non
Chargement et déchargement laveuses tapis	Non		Non		Oui	Non	Non
Chargement et déchargement séchoir	Non		Non		Oui	Non	Non
Engagement calandre petit plat	Non		Oui si le bac n'est pas sous la table d'engagement	Non	Non		Non
Engagement calandre grand plat	Non		Oui	Non	Non		Non
Engagement bobines	Non		Non		Non		Non
Engagement plieur éponges/VT/draps-housses	Non		Oui	Non	Non		Non
Mise sur cintre/accrochage VT	Non		Oui	Non	Non		Non
Réception calandre petit plat	Non		Non		Oui	Non	Non
Réception calandre grand plat	Non		Non		Oui	Non	Non
Réception bobines	Non		Non		Oui	Non	Non
Réception plieur éponges/VT	Non		Non		Oui	Non	Non
Visitage/contrôle qualité/tri VT Partie visitage/contrôle qualité	Non		Non		Non		Non
Visitage/contrôle qualité/tri VT Partie tri VT	OUI à la condition que la barre soit fixe et située à une hauteur égale ou supérieure à 1,55 m	Oui	Oui	Non	Non		OUI à la condition que la barre soit fixe et située à une hauteur égale ou supérieure à 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur
Pliage manuel	Non		Non		Oui	Non	Non
Enroulement tapis	Non		Non		Non		Non
Préparation expéditions plat	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non
Filmage/expé. VT	OUI à la condition que la barre soit fixe et située à une hauteur égale ou supérieure à 1,55 m	Oui	Non		Non		OUI à la condition que la barre soit fixe et située à une hauteur égale ou supérieure à 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur
Préparation expéditions tapis	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non
Magasinier linge plat	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non
Couture	Non		Non		Non		Non
Mise en place/réforme/retrait/thermocollage/marquage	Non		Non		Non		Non
Réception et déballage linge neuf	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non
Préparation sanitaire/magasinier	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non
Rippeur/agent de quai	Non		Non		Non		Non
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Non		Non		Oui	Non	Non
Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site	Non		Non		Oui	Non	Non
Distribution : PL avec chargement/déchargement sur site	Non		Non		Non		Non
Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site	Non		Non		Non		Non
Navetteur/SPL	Non		Non		Non		Non
Equipier/hôtesse/délégué de service/pose d'appareils	Non		Non		Oui	Non	Non
Technicien de maintenance	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non

#### Annexe

En vigueur étendu

Annexe VI

Tableau inventaire des principaux produits utilisés en pressing - filière pressing/laveries - CTTN

(Tableau non reproduit, consultable sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective)

## dans la profession

Signataires	
Organisations patronales	FFPB
Organisations de salariés	CMTE CFTC CFE-CGC chimie HACUITEX CFDT THC CGT FEETS FO

En vigueur étendu

Au vu des exclusions visées par l'arrêté d'extension du 4 octobre 2016 à l'accord relatif au financement du dialogue social de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressings et teinturerie les partenaires ont décidé par le présent avenant d'apporter les modifications aux articles visés par ledit arrêté d'extension, ainsi qu'à l'article afférent au champ d'application.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers et exerçant sur le territoire français, y compris dans les DOM, une activité de blanchisserie-teinturerie de gros, classée dans la nomenclature NAF sous le code 96.01A et/ou une activité de blanchisserie-teinturerie de détail ou de laverie, classée dans la nomenclature NAF sous le code 96.01B.

### Financement du dialogue social dans les entreprises visées dans le champ d'application du présent accord et répartition des ressources

Article 2

En vigueur étendu

Le présent article modifie l'article 2 de l'accord du 28 janvier 2016.

Les entreprises visées à l'article 1er du présent avenant n° 1 versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale hors apprentis servant d'assiette à la contribution relative au financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social. Dans le cas où le calcul du 0,15 % de la masse salariale hors apprentis est inférieur à un montant de 25 €, l'entreprise devra alors s'acquitter d'une contribution minimale de 25 €.

Le montant de la collecte est mutualisé au plan national et réparti selon les modalités suivantes :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code du travail et selon les modalités fixés par l'accord du 12 décembre 2001 ;
- une part B, à hauteur de 0,07 % au niveau de la branche répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein de la branche.

Les fonds sont répartis à 50 % pour le collège des salariés et à 50 % pour le collège des employeurs.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de la façon suivante :

- 20 % pour chacune des organisations : CFTC, CFDT, CGT, FO et CFE-CGC.

### Composition de l'association pour le paritarisme dans les professions de l'entretien textile (ASPET)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent article modifie les dispositions de l'article 5.1 de l'accord du 28 janvier 2016.

L'ASPET est composée :

- au titre des salariés : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et signataires du présent avenant ;
- au titre des employeurs : un nombre de représentants titulaires et suppléants égal au nombre total des représentants salariés.

Les deux collèges sont regroupés, pour le fonctionnement de l'ASPET, auprès de la Fédération française des pressings et blanchisseries (1 bis, rue du Havre, 75008 Paris), qui en assurera le secrétariat et convoquera les membres de l'ASPET.

### Entrée en vigueur du présent accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales.

### Extension

Article 5

En vigueur étendu

Cependant les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

*Aussi, le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. (1)*

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives dans la branche non signataires du présent avenant pourront y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elles devront également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

## Accord du 14 décembre 2017 modifiant l'accord du 18 novembre 2011 relatif à la contribution des entreprises à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FFPB,
Organisations de salariés	THC CGT ; CFTC CMTE,

Préambule

Le présent accord a pour objet de modifier l'article 4.1 de l'accord du 18 novembre 2011 concernant la contribution formation professionnelle des entreprises employant moins de 11 salariés.

### Contribution entreprises employant moins de 11 salariés

#### Article 1er

En vigueur étendu

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressings et teinturerie et employant moins de 11 salariés versent leur contribution légale de formation à OPACALIA organisme collecteur désigné par la branche.

Cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute des salariés et se répartit de la manière suivante :

- 0,40 % au titre du plan de formation ;
- 0,15 % au titre de la professionnalisation.

#### Portée de l'accord

##### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1er du présent accord s'appliquent à la collecte exigible en 2018 sur la masse salariale 2017.

#### Entrée en vigueur et dépôt

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée AR à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives, signataires ou non.

Le présent accord entrera en vigueur, à l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail en vue de son extension.

## Accord du 25 avril 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	GEIST ; FFPB,
Organisations de salariés	THC CGT ; CFTC CMTE,

#### Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place, par le biais d'un accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Par ailleurs, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 simplifie la négociation avec les élus non mandatés en supprimant la condition d'approbation des accords par une commission paritaire de branche. Ces accords doivent désormais uniquement lui être transmis pour information, cette formalité n'étant pas une condition au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords.

Or, la branche avait institué une commission paritaire de validation des accords collectifs par voie d'accord conclu le 27 janvier 2011 et étendu par un arrêté du 27 février 2012.

Cet accord sera en conséquence dénoncé le 6 juin 2018.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche se sont rencontrés au cours de diverses réunions pour mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la convention collective nationale de la blanchisserie, teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) - (CCN IDCC n° 2002).

#### Dispositions communes

##### Article 2

En vigueur étendu

#### Composition

##### Article 2.1

En vigueur étendu

La CPPNI comprend un nombre de représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche (cf. article 3.1 du présent accord).

Ce nombre varie selon la nature des réunions (négociation, interprétation).

Les organisations syndicales ou patronales devront dans la mesure du possible veiller à la mixité de leur représentation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés pour une durée indéterminée par les fédérations nationales de ces mêmes organisations et les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés respectivement par le GEIST et la FFPB.

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche devront fournir aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives la liste de leurs représentants au sein de la CPPNI ainsi que, par la suite, les modifications qu'elles pourraient être amenées à y faire.

Lorsque la réunion porte sur un sujet demandant une technicité particulière, chaque organisation syndicale de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs ont la possibilité de procéder à une désignation exceptionnelle.

Cette dernière ne pourra pas conduire à une prise en charge par la branche d'un nombre de représentants supérieur au maximum prévu par le présent

accord dans les différentes commissions.

Cette désignation exceptionnelle devra être adressée, par écrit au secrétariat de la commission concernée, 5 jours ouvrés avant la date de la réunion. La désignation cessera de prendre effet lorsque le sujet ne sera plus abordé en réunion.

Il est entendu que si une délégation syndicale est accompagnée d'un représentant fédéral, celui-ci sera pris en charge par la branche.

D'un commun accord, les délégations syndicales et patronales pourront décider d'avoir recours à un expert pour les éclairer dans leurs travaux.

### **Le secrétariat a pour mission**

#### **Article 2.2**

En vigueur étendu

- d'assurer la réception et la transmission de tous documents entrant dans le champ d'intervention et de compétence des commissions ;  
- d'assurer le bon fonctionnement administratif des commissions (à savoir organiser les réunions des commissions ; convoquer les membres des commissions ; assurer la préparation des dossiers) ;  
- d'établir les comptes rendus, et de rédiger les procès-verbaux et avis des réunions conformément aux positions exprimées. Chaque compte rendu est approuvé lors de la réunion suivante. Si la rédaction d'un extrait de décision s'avère nécessaire, ce dernier devra être rédigé dans un délai ne pouvant excéder 1 mois.

Il est tenu au siège de la CPPNI un registre de ces comptes rendus. Le siège est fixé au : GEIST, 10, rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17.

### **Prise des décisions**

#### **Article 2.3**

En vigueur étendu

*Lorsque des décisions doivent être prises dans le cadre de ses missions, elles sont prises à la majorité en termes de représentativités, telles qu'issues des arrêtés ministériels, des organisations représentatives dans chacun des deux collèges, (salariés d'une part et employeurs d'autre part) (1).*

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la commission, de son choix, du même collège.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à un par représentant.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

(Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

### **Nature des réunions de la CPPNI**

#### **Article 2.4**

En vigueur étendu

Réunions plénières de négociations ;

Réunions liées à la mission de veille sur les conditions de travail et l'emploi, prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et d'emploi et prévention pénibilité ;

Réunions de l'observatoire de la négociation au sein de la branche et des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus et applicables sur-le-champ de celle-ci en vue de préparer le rapport annuel d'activité qui doit être versé dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail ;

Suivi des dispositions conventionnelles et des accords conclus par la branche ;

Réunions dans le cadre de sa mission de représentation de la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

Réunions destinées à l'établissement du rapport annuel prévu à l'article L. 2232-9, alinéa 3 du code du travail ;

Réunions dans sa mission d'interprétation, à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

Ces réunions paritaires sont précédées de réunions préparatoires ;

Le siège de l'ensemble des commissions paritaires de la branche, ainsi que leur secrétariat sont fixés : GEIST, Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de l'entretien textile, 10, rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17.

### **Convocation aux réunions**

#### **Article 2.5**

En vigueur étendu

Les instances paritaires se réunissent sur convocation adressée aux fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche par le GEIST 12 jours ouvrables avant la date de réunion prévue. Les organisations syndicales recevront les documents au minimum 5 jours avant les réunions préparatoires.

Chaque organisation syndicale devra si possible faire connaître au GEIST et à la FFPB les noms de leurs représentants, 3 jours ouvrables avant la réunion.

Il est prévu qu'à chaque début d'année, en fonction des obligations légales et des objectifs de négociations, les partenaires sociaux établissent un calendrier prévisionnel des dates de réunions.

Ce calendrier pourra être amendé et complété de sorte que la CPPNI puisse remplir l'ensemble de ses missions.

### **Prise en charge des frais**

#### **Article 2.6**

En vigueur étendu

Le temps consacré aux réunions doit être payé et considéré comme du temps de travail effectif et ne doit conduire à aucune perte de rémunération.

Les salariés désignés et mandatés par leur organisation syndicale pour composer la CPPNI bénéficieront, pour siéger dans ladite commission, d'une autorisation d'absence telle que prévue par la convention collective nationale dans son article 1.7.

Les frais de transport et de repas des membres de la CPPNI seront remboursés, sur justificatifs, sur les bases prévues par la branche.

### **Réunions préparatoires**

#### **Article 2.7**

En vigueur étendu

Elles ont lieu la veille de la réunion paritaire, avec le même nombre de participants prévus pour les réunions paritaires.

Les réunions préparatoires pourront être décalées d'un commun accord entre les organisations syndicales et patronales.

### **Rôle et dispositions particulières de la commission de négociation**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

## Composition de la commission

### Article 3.1

En vigueur étendu

La commission de négociation est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.  
(Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

## Périodicité des réunions de la commission

### Article 3.2

En vigueur étendu

La commission se réunit selon l'agenda social défini chaque année et a minima trois fois par an.

## Missions de la commission

### Article 3.3

En vigueur étendu

- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. La commission portera une attention particulière sur les points suivants : prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et d'emploi ; qualité de vie au travail. Il est rappelé que cette mission de veille des conditions de travail et d'emploi est complémentaire de la mission confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) article 1.9 ;

- Établir le rapport annuel prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail.

La commission établira, sur la base des informations fournies par l'observatoire de la branche au sein l'OPCA désigné par la branche, une fois par an un bilan et avant la fin du 1er trimestre au titre de l'année précédente portant notamment sur les thèmes suivants :

- la durée du travail (temps plein, temps partiel, travail posté ...) ;
- le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'inaptitudes déclarés par la médecine du travail ;
- la rémunération ;
- la prise en compte de la pénibilité dans les entreprises et les dispositifs mis en œuvre ;
- le maintien dans l'emploi ;
- l'égalité professionnelle ;
- la nature et le nombre de contrats de travail ;
- l'évolution de l'emploi dans la branche (en lien avec le rapport de la CPNE et l'observatoire des métiers).

Pour chacune des rubriques, une présentation des résultats par sexe (F/ H) et par catégorie socioprofessionnelle sera faite.

- Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale prévue par l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise préalablement transmis par les entreprises de la branche dans les conditions prévues ci-après et conclus dans les domaines suivants : la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, la répartition et l'aménagement des horaires.

Le bilan porte en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

La commission formule le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

## Transmission des accords d'entreprise

### Article 3.4

En vigueur étendu

Tous les accords en matière de durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ; repos et jours fériés, congés payés et autres congés et compte épargne-temps ... doivent être communiqués par les entreprises au GEIST par mail ou courrier à compter de la date du présent accord. Le GEIST notifie par tout moyen aux membres de la commission la communication de nouveaux accords.

Les accords d'entreprise visés par l'article 3.4 seront obligatoirement transmis à l'adresse suivante : GEIST, Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de l'entretien textile, 10, rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17, ou à l'adresse électronique : cppni@geist.fr

L'envoi de l'accord doit se faire en format PDF et doit être anonymisé *si les signataires et les négociateurs de l'accord en font la demande* (1). Dans ce cas, il est alors demandé aux entreprises de ne conserver que les mandats (DP, mandatés ...) et le sigle des organisations syndicales ayant participé à la négociation et ayant signé l'accord.

La commission accusera réception des conventions et accords qui lui seront transmis.

Cet accusé de réception ne préjugera en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail et en particulier au regard de leurs conditions de négociations et conclusion, ou de leurs contenus ou des formalités de dépôt et de publicité des accords.

Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pourra joindre à ce rapport une contribution écrite, sur l'appréciation qu'elle porte sur les négociations et la situation économique et sociale de la branche.

- Veiller à la bonne application des dispositions conventionnelles.
- Faire des propositions d'améliorations sur les garanties collectives, les conditions de travail et l'emploi dans la branche.
- Émettre des recommandations, éventuellement prendre des mesures pour tenter de remédier aux difficultés rencontrées.

(1) Les termes « si les signataires et les négociateurs de l'accord en font la demande » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article D. 2232-1-2 du code du travail.  
(Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

## Rôle et dispositions particulières de la commission d'interprétation

### Article 4

En vigueur étendu

Lorsque la commission sera réunie à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, les dispositions suivantes auront vocation à s'appliquer.

## Composition de la commission

### Article 4.1

En vigueur étendu

La commission d'interprétation est composée dans les mêmes conditions qu'à l'article 3.1 du présent accord.

## Missions de la commission

### Article 4.2

En vigueur étendu

- Répondre aux demandes formulées par une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

### Fonctionnement de la commission

#### Article 4.3

En vigueur étendu

Seront convoqués pour participer aux réunions les représentants des organisations syndicales signataires dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 2.5 du présent accord.

Les délibérations seront adoptées dans les mêmes conditions que celles figurant à l'article 2.3 du présent accord.

La commission d'interprétation ne peut valablement délibérer que si deux membres au minimum par collège sont présents (sauf pouvoir donné). À défaut, la réunion est annulée et une nouvelle réunion sera organisée dans les meilleurs délais.

Le secrétaire de séance rédige les avis. Les avis sont signés par l'ensemble des membres de la commission présents à la séance.

### Saisine de la commission

#### Article 4.4

En vigueur étendu

La commission d'interprétation est obligatoirement saisie :

- à la demande expresse du juge dans les conditions prévues par l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la commission au plus tard dans le délai de 1 mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine.

La convocation doit parvenir aux membres de la commission au moins 12 jours ouvrables avant la tenue de la réunion paritaire de conciliation.

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

### Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

#### Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### Entrée en vigueur. - Dépôt. - Extension

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

### Adhésion

#### Article 7

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

### Valeur normative de l'accord

#### Article 8

En vigueur étendu

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans les domaines réservés exclusivement à la branche, sauf à prévoir des dispositions aux moins équivalentes.

### Révision. - Dénonciation

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

## Dénonciation par lettre du 3 juillet 2018 de la FFPB, du GEIST, de la CMTE CFTC et de la THCB CGT de l'accord du 27 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise

Signataires	
Organisations patronales	FFPB ; GEIST,
Organisations de salariés	THC CGT ; CMTE CFTC,

### Champs d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) - (CCN IDCC 2002).

### Dénonciation de l'accord du 27 janvier 2011

#### Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article L. 2232-22 dans sa rédaction issue de la loi au 20 août 2008 avaient conduit à conclure un accord collectif mettant en place une commission paritaire de branche de validation d'accords d'entreprise signés avec des représentants du personnel.

La loi du 8 août 2016 avait retiré ce rôle de validation à la commission de branche puis les ordonnances de 2017 et la loi du 29 mars 2018 n'ont plus fait mention de cette commission.

Dès lors, et comme indiqué dans l'accord du 25 avril 2018 mettant en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de dénoncer l'accord du 27 janvier 2011.

#### Dépôt

#### Article 3

En vigueur non étendu

La présente dénonciation est applicable à compter de ce jour, elle est établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et sera déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

## Accord du 5 décembre 2018 relatif au champ d'application de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	GEIST ; FFPB,
Organisations de salariés	CMTE CFTC ; THC CGT,

#### Préambule

En vigueur étendu

Les dispositions relatives au champ d'application de la convention collective ayant été adoptées avant la loi du 8 août 2016, les départements, régions et collectivités d'outre-mer (DROM-COM) en sont exclues du fait qu'elles n'y avaient pas été expressément incluses.

Afin de permettre une application des dispositions de la convention collective aux entreprises situées dans ces DROM-COM, les parties signataires du présent accord ont adopté les dispositions suivantes.

### Modification du champ d'application géographique de la convention collective

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1.1 de la convention collective est dorénavant établi comme suit :

« La présente convention a pour but de régler les rapports entre les employeurs et les salariés au niveau national (DROM-COM compris) ressortissant des activités reprises sous les numéros suivants : 96. 01A, 96. 01B, 77. 29Z. (1)

Les salariés concernés qui bénéficieraient d'avantages conventionnels supérieurs à ceux de la présente convention au moment de l'élargissement de son champ d'application à leur département ou à leur région continueront d'en bénéficier. »

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.  
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

### Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### Date d'application et durée de l'avenant

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée.

### Dépôt de l'accord et extension

#### Article 4

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

## Accord du 8 mars 2019 relatif au forfait jours pour les cadres

Signataires	
Organisations patronales	GEIST ; FFPB,
Organisations de salariés	CMTE CFTC,

#### Préambule

En vigueur non étendu

Afin de palier l'incapacité qu'ont certaines entreprises dépourvues de délégué syndical à négocier des accords sur le forfait jour et pour que les salariés de ces mêmes entreprises puissent travailler selon un mode d'organisation du temps de travail qui leur convienne, tout en étant pleinement assurés de la protection de leurs droits, les partenaires sociaux ont décidé d'adopter le présent accord.

Les parties signataires invitent à cet égard les employeurs, dans la mise en œuvre de cet accord, à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle des salariés qui passeront au forfait jour.

## **Aménagement du temps de travail sur l'année sous forme de forfait jours pour les cadres**

### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent chapitre a pour objet d'adapter le mode de décompte et de suivi du temps de travail aux besoins de l'entreprise comme à ceux de ses collaborateurs, au moyen des forfaits en jours.

L'aménagement du temps de travail sur l'année sous la forme de forfait jours a pour objectif :

- d'adapter la notion de temps de travail et son suivi, aux cadres dont l'organisation de la fonction et l'autonomie rendent inadapté tout horaire et de façon générale tout décompte du temps de travail en heures ;
- de prendre en compte de façon équilibrée les attentes légitimes des collaborateurs, et les contraintes de fonctionnement propres à l'entreprise.

Plus précisément :

Améliorer sans cesse l'efficacité dans l'organisation des services rendus aux clients des entreprises de la branche et permettre l'adaptation permanente des ressources humaines de l'entreprise aux évolutions quantitatives et qualitatives de l'activité, prévisibles ou non.

Dès lors, la direction qui appliquera le forfait jour ne pourra pas imposer de quelconques horaires aux collaborateurs concernés membres de son encadrement.

Elle devra par conséquent :

- laisser une autonomie totale à ces mêmes collaborateurs dans l'organisation du travail ;
- considérer en conséquence la notion de forfait en jours comme une réponse satisfaisante à la fois pour les collaborateurs concernés et pour la meilleure organisation.

### **Champ d'application du forfait jours**

#### Article 1.1

En vigueur non étendu

##### 1.1.a. Entreprises comprises dans le champ d'application

Toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997 et qui ne disposent pas de délégués syndicaux pour négocier ce type d'accord.

Toutefois, les entreprises ayant des délégués syndicaux ou un conseil d'entreprise pourront décider, par accord collectif d'entreprise ou de groupe, d'appliquer le présent accord de branche, ou rédiger le leur.

##### 1.1.b. Entreprises exclues du champ d'application

Sont exclues du champ d'application de l'accord les entreprises déjà couvertes par un accord sur le forfait jours.

##### 1.1.c. Salariés susceptibles d'être concernés

Les salariés susceptibles d'être concernés sont les cadres (à ce jour classés au coefficient 7-1, 8-1 et 9-1) et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Soit, en l'état actuel des organisations, de façon non exhaustive et à titre d'illustration, les :

- référents métiers cadres ;
- chefs de service (statut cadre).

Les personnes occupant les missions suivantes ne rentrent donc pas dans le champ d'application de l'accord :

- les cadres dirigeants, soit en l'état actuel de l'organisation de l'entreprise et à titre d'illustration : les directeurs de région et les membres du comité de direction. Ces cadres bénéficient d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, de responsabilités étendues et peuvent engager l'entreprise ;
- les autres cadres dont la durée du travail peut être prédéterminée ou qui ne disposent pas d'une pleine autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

### **Convention individuelle de forfait jours**

#### Article 1.2

En vigueur non étendu

La convention individuelle de forfait en jours devra impérativement faire l'objet d'un écrit avec l'accord exprès des salariés concernés.

La durée du travail, en jours, des salariés visés au présent article sera fixée individuellement par cette convention de forfait annuelle selon les formes suivantes :

La convention est établie en nombre de jours, au contrat de travail ou par avenant à celui-ci.

##### 1.2.a. Forfait jour plein

Le nombre de jours servant de base contractuelle est fixé au maximum à 218 travaillés par année civile.

Le nombre de 218 jours travaillés, correspond à l'hypothèse où l'intéressé dispose de droits complets à congés payés et en planifie effectivement 25 jours ouvrés sur l'année civile. En cas de prise de congés payés inférieure (en particulier pour les nouveaux embauchés) ou supérieure à ce nombre, le nombre de jours travaillés sera adapté en conséquence et pourra s'établir jusqu'à 243 jours (218 + 25).

Illustration du calcul : 365 jours calendaires - 104 jours (samedi-dimanche sur l'ensemble de l'année) - 25 jours de congés payés (droit plein) - nombre de jours fériés sur l'année (hors samedi-dimanche) - nombre de jours de repos sur l'année = 218 jours.

Pour les salariés ayant acquis des jours d'ancienneté, les jours d'ancienneté viendront en déduction du nombre de 218 jours.

##### 1.2.b. Forfait jour réduit

En fonction des nécessités propres à certains emplois et de l'accord des parties, le nombre de jours travaillés peut-être dans certains cas inférieur à 218 jours, ce qui peut, par conséquent, conduire à la conclusion d'un forfait jours réduit.

Pour les salariés ayant acquis des jours d'ancienneté, les jours d'ancienneté viendront en déduction du nombre de jours travaillés.

### **Organisation du planning et modalités de prévenance**

#### Article 1.3

En vigueur non étendu

- L'année de référence se définit du 1er janvier au 31 décembre.
- Les jours ou demi-journées travaillés seront à répartir sur l'année.



Notion de demi-journée : une demi-journée (matin) s'achève au plus tard à 13 heures.

Une demi-journée (après-midi) commence au plus tôt à 12 heures.

c) Planning annuel :

- le collaborateur communiquera un projet de planning annuel par écrit dans les délais fixés ci-dessous, et s'efforcera de positionner ses jours de repos en respectant les nécessités opérationnelles et, en tout état de cause, en dehors des jours de grande activité, de production importante de réunions régulières (hebdomadaires, mensuelles...);

- ce projet de planning prévisionnel des jours ou demi-journées travaillés et non travaillés est transmis en début de chaque trimestre, pour être validé par le responsable hiérarchique.

Ce planning peut être modifié par le responsable hiérarchique, ceci jusqu'à 2 semaines à l'avance. Chaque collaborateur s'engage en effet à veiller à la bonne adéquation entre son planning prévisionnel et les nécessités opérationnelles du fonctionnement des équipes.

La nécessaire coopération du titulaire du forfait jours avec son responsable hiérarchique dans l'élaboration et le suivi de la planification des jours travaillés, ne contredit absolument pas et ne remet pas en cause l'autonomie détenue par lui, autonomie totale laissée dans l'organisation du travail à l'intérieur de chaque journée de travail elle-même.

Prise des jours de repos :

Les salariés, après accord de leur responsable hiérarchique pourront prendre leur jour de repos ou leur demi-journée de repos de façon isolée ou consécutivement.

### **Modalités de décompte des journées/demi-journées travaillées et non travaillées**

#### Article 1.4

En vigueur non étendu

Le décompte des journées ou demi-journées travaillées et non travaillées s'effectue par mention sur un document électronique établi mensuellement par l'intéressé, sous sa responsabilité et celle de l'employeur. Ce document de contrôle fera notamment apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées.

Ce document est mis à jour, sauf exception justifiée, au cours du mois suivant et est validé par le responsable hiérarchique et archivé par le responsable de la paie. Il inclura un récapitulatif mensuel et annuel des jours travaillés.

### **Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période**

#### Article 1.5

En vigueur non étendu

Il convient de préciser que le plafond de 218 jours (journée de solidarité comprise) est fixé pour les salariés qui ont pris la totalité de leurs congés payés. Le plafond des jours travaillés est augmenté du nombre de jours de congés non acquis ou n'ayant pas pu être pris sur la période de référence du fait de la maladie du salarié ou d'une absence indemnisée.

Les absences pour cause de maladie, maternité, accident du travail, congés pour événement familiaux et les autres cas de suspension du contrat de travail viennent en déduction du plafond des 218 jours travaillés.

En cas de départ de la société :

Lorsqu'un collaborateur quittera la société au cours de la période de référence sans avoir disposé de tout ou partie des jours de repos auquel il a droit, à proportion de la période annuelle écoulée, une indemnité compensatrice lui sera versée.

En cas d'entrée dans la société en cours de période de référence :

Il convient de déterminer, pour la période de présence du salarié dans l'entreprise, le plafond réduit qui lui sera appliqué.

### **Respect des dispositions relatives à la durée du travail**

#### Article 1.6

En vigueur non étendu

Compte tenu de son autonomie et ou de la nature de sa fonction, le salarié en forfait jours et l'employeur veilleront ensemble, au fur et à mesure qu'il organise son temps de travail, concrètement au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à :

- la durée du repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives ;
- au nombre maximum de jours de travail dans la semaine qui fait qu'il sera interdit de le faire travailler plus de 6 jours consécutivement par semaine ;
- à la durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives.

Le salarié suit lui-même son organisation du travail et l'amplitude de ses journées d'activité.

En cas de difficulté quelconque relative à la mise en œuvre des dispositions ci-dessus, le salarié concerné devra en échanger sans délai avec son supérieur hiérarchique, pour rechercher ensemble et mettre au point les solutions adaptées. Le salarié peut alerter à la fois sa hiérarchie et la direction des ressources humaines. Cette dernière organisera alors un à plusieurs entretiens avec le salarié et le supérieur hiérarchique concernés.

Sur simple demande du salarié et/ou du supérieur hiérarchique, un entretien mensuel sera organisé sur l'exécution de la convention forfait jours et notamment sur la charge de travail du salarié.

Quoi qu'il en soit, une fois par an, un entretien aura lieu avec le responsable hiérarchique qui fera le point de ce mode d'organisation du temps de travail et sur les sujets que la loi aura rendu obligatoire d'y aborder, soit en l'état actuel du droit : la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, la rémunération et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Sera également abordée lors de cet entretien annuel la question de l'amplitude de la journée de travail.

### **Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion**

#### Article 1.7

En vigueur non étendu

L'effectivité du respect par le salarié des durées de repos, implique pour ce dernier une obligation de déconnexion aux outils de communication à distance. Aussi les parties s'engagent-elles sur l'existence d'un droit à la déconnexion numérique en dehors des périodes de travail et d'astreinte : chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion les soirs, les week-ends et les jours fériés, pendant ses congés et sur l'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail. Il n'a pas l'obligation de lire et de répondre aux courriels et aux appels téléphoniques. Il lui est demandé en contrepartie, de limiter l'envoi de courriels ou les appels téléphoniques au strict nécessaire durant ces mêmes périodes.

Par ce droit à la déconnexion numérique, les parties mettent en place un dispositif de régulation de l'utilisation des outils numériques (sensibilisation des cadres, procédures...), en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

### **Jours excédentaires**

#### Article 1.8

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires de forfaits en jours ne peuvent effectuer des jours de travail excédentaires par rapport à leur forfait jours contractuel (dans le contrat de travail ou l'avenant individuel), qu'après information, autorisation de leur responsable hiérarchique, et accord écrit de celui-ci.

En aucun cas le nombre maximal de jours travaillés à l'année n'ira au-delà de 235 jours, ce dans le cadre des dispositions sur le rachat des jours de repos prévu par l'article L. 3121-59 du code du travail.

## **Salaires**

### **Article 1.9**

En vigueur non étendu

La rémunération est forfaitaire en ce sens qu'elle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif précisément accomplies durant la période de paie correspondant.

## **Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

### **Article 2**

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Date d'application et durée de l'avenant**

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Dépôt de l'accord et extension**

### **Article 3.1**

En vigueur non étendu

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

## **Accord du 28 novembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) des services à forte intensité de main-d'oeuvre (AKTO)**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	GEIST ; FFPB,
Organisations de salariés	CMTE CFTC,

En vigueur non étendu

Considérant la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 ;

Considérant les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail ;

Considérant l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance du 22 février 2018,

## **Préambule**

En vigueur non étendu

En décembre 2018, les partenaires sociaux de la branche avaient désigné comme opérateur de compétences l'OPCO « Professions de services opérationnels aux entreprises ».

Compte tenu du fait que cette dénomination ne correspond à aucun OPCO qui a été agréé, les parties signataires procèdent à une nouvelle désignation s'inscrivant dans le même contexte que la même précédente.

## **Désignation de l'OPCO « Professions de services opérationnels aux entreprises » comme opérateur de compétences**

### **Article 1er**

En vigueur non étendu

De tous les secteurs de l'industrie, jusqu'à l'hôtellerie et restauration, en passant par le commerce, la santé, les collectivités et d'autres activités de pointe... Tous les métiers et entreprises sont les clients des entreprises de service textile, tous soucieux de confier la fourniture et l'entretien des textiles à des professionnels. Ce choix leur permet de mieux se consacrer eux-mêmes à leur cœur de métier.

En conséquence, les parties signataires du présent accord décident que l'OPCO des services à forte intensité de main-d'œuvre dit « AKTO » soit bien l'opérateur de compétences de la branche en raison du fait que le champ couvert par cet OPCO est en pleine cohérence avec l'activité des activités des entreprises de la branche, à savoir le service opérationnel aux entreprises.

## **Champ d'application**

### **Article 2**

En vigueur non étendu

Conformément au III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, cet accord s'applique à toutes les entreprises de la branche sans distinction selon le nombre de salariés des entreprises.

## **Publicité**

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

## **Extension**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord.

## **Avenant n° 5 du 12 octobre 2001 relatif aux salaires à compter du 1er novembre 2001**

Signataires	
Organisations patronales	Groupement patronal interrégional d'études blanchisserie-teinturerie.
Organisations de salariés	CGT ; FGCTH-FO.

### Salaires au 1er novembre 2001

En vigueur non étendu

#### Préambule

En signant le présent accord, les parties signataires ont entendu prendre acte du contexte particulier dans lequel se déroulent ces négociations, et qui est notamment marqué :

- au plan économique, par un fort ralentissement du volume d'activité notamment dans les secteurs de l'hôtellerie, la restauration et les transports ;
- au plan technique, par la très grande diversité des situations internes des entreprises, selon qu'elles sont ou non entrées dans un processus d'aménagement-réduction du temps de travail et, dans l'affirmative, selon les différentes solutions qu'elles mettent en oeuvre en termes de compensation.

Les parties signataires sont convenues de la nécessité de bâtir un nouveau système de calcul des salaires minima conventionnels et d'engager une négociation à ce sujet dans le courant du 1er semestre 2002, c'est-à-dire une fois la loi "Aubry II" entrée en vigueur dans l'ensemble de la profession.

Dans l'intervalle et à titre conservatoire, elles ont adopté le barème ci-après, applicable à compter du 1er novembre 2001 aux seules entreprises dont l'horaire de travail est égal ou supérieur à 39 heures par semaine.

#### 1. Ouvriers : à partir du 1er novembre 2001

COEFFICIENT	SALAIRE horaire (en francs)	SALAIRE MENSUEL 169 h 65 (en francs)	SALAIRE MENSUEL horaire (en euros)	SALAIRE 169 h 65 (en euros)
100	43,75	7 422,19	6,67	1 131,57
105	43,88	7 444,24	6,69	1 134,96
110	44,01	7 466,30	6,71	1 138,35
115	44,15	7 490,05	6,73	1 141,74
120	44,28	7 512,10	6,75	1 145,14
125	44,41	7 534,16	6,77	1 148,53
130	44,54	7 556,21	6,79	1 151,92
135	44,67	7 578,27	6,81	1 155,32
145	44,80	7 600,32	6,83	1 158,71
150	44,93	7 622,37	6,85	1 162,10
155	45,06	7 644,43	6,87	1 165,50
160	45,20	7 668,18	6,89	1 168,89
165	45,26	7 678,36	6,90	1 170,59
170	45,33	7 690,23	6,91	1 172,28

#### 2. ETAM : à partir du 1er novembre 2001

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL pour 169 h 65 (en francs)	SALAIRE MENSUEL pour 169 h 65 (en euros)
120	7 512	1 145,20
130	7 562	1 152,82
140	7 612	1 160,44
150	7 662	1 168,06
155	7 712	1 175,69
160	7 762	1 183,31
165	7 812	1 190,93
170	7 862	1 198,55
180	7 962	1 213,80
190	8 062	1 229,04
200	8 162	1 244,29
210	8 362	1 274,78
230	8 662	1 320,51
250	8 862	1 351,00
270	9 162	1 396,74
290	9 462	1 442,47

#### 3. Cadres à partir du 1er novembre 2001

CATEGORIE	POSITION	SALAIRE MENSUEL 169 h 65 (en francs)	SALAIRE MENSUEL 169 h 65 (en euros)
I	A	10 047	1 531,66
	B	10 447	1 592,63
	C	10 747	1 638,37
II	A	11 047	1 684,10
	B	11 347	1 729,84
	C	11 747	1 790,82
III	A	11 747	1 790,82
	B	14 347	2 187,19
	C	15 147	2 309,15

**Signataires**

Organisations patronales	Le groupement patronal interrégional d'études blanchisserie-teinturerie.
Organisations de salariés	FGCTH-FO ;

**Salaires au 1er août 2002**

En vigueur étendu

A compter du 1er août 2002, les salaires minima conventionnels sont modifiés pour les seules entreprises dont l'horaire de travail est égal ou supérieur à 39 heures par semaine.

Les salaires mensuels ci-dessous indiqués font l'objet d'une majoration sous forme de repos ou de salaire pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35e heure et jusqu'à la 39e heure incluse et qui est de :

- 10 % dans les entreprises de 20 salariés et moins (25 % à partir du 1er janvier 2003) ;

- 25 % dans les entreprises de plus de 20 salariés.

1. Catégorie ouvriers : à partir du 1er août 2002

COEFFICIENT	SALAIRE horaire (en euros)	SALAIRE MENSUEL 169 h 65 (en euros)
100	6,83	1 158,71
105	6,86	1 163,80
110	6,89	1 168,89
115	6,92	1 173,98
120	6,95	1 179,07
125	6,98	1 184,16
130	7,01	1 189,25
135	7,04	1 194,34
145	7,07	1 199,43
150	7,10	1 204,52
155	7,13	1 209,61
160	7,16	1 214,69
165	7,19	1 219,78
170	7,22	1 224,87

2. ETAM : à partir du 1er août 2002

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL pour 169 h 65 (en euros)
120	1 179,13
130	1 190,15
140	1 200,32
150	1 210,48
155	1 219,80
160	1 229,11
165	1 240,12
170	1 251,14
180	1 266,39
190	1 281,63
200	1 296,88
210	1 327,37
230	1 373,10
250	1 403,59
270	1 449,33
290	1 495,06

3. Cadres : à partir du 1er août 2002

CATÉGORIE	POSITION	SALAIRE MENSUEL 169 h 65 (en euros)
I	A	1 584,25
	B	1 645,22
	C	1 690,96
II	A	1 736,69
	B	1 782,43
	C	1 843,41
III	A	1 843,41
	B	2 239,41
	C	2 361,74

Fait à Lyon, le 16 juillet 2002.

**Avenant du 27 avril 2006 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2006****Signataires**

Organisations patronales	Conseil français de l'entretien textile ; Groupement des entreprises industrielles de services textiles.
Organisations de salariés	Fédération mines, chimie, textile CFTC ; Fédération générale cuirs, textile, habillement CGT-FO ; Fédération textile CGT.

**Salaires à compter du 1er mai 2006 annexes I, II, III**

## Article 1er

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit :

## 1. Ouvriers : à partir du 1er mai 2006 (1)

## 1.1. Entreprises appliquant l'accord relatif aux classifications ouvriers du 31 mars 2006

Filière location de linge

CATEGORIE	SALAIRE MINIMUM base 35 heures (en euros)	SALAIRE MINIMUM base 35 heures multipostes (en euros)
A	(K 110 et 115) 1 218	(K 120) 1 223
B	(K 125 et 130) 1 227	(K 135) 1 232
C	(K 140 et 145) 1 236	(K 150) 1 241
D	(K 155, 160, 165) 1 262	-

Filière blanchisserie, pressings, laverie

CATEGORIE	SALAIRE MINIMUM (en euros)
A	1 218
B1	1 227
B2	1 236
B3	1 241
C1	1 262

## 1.2. Entreprises maintenant, au plus tard jusqu'au 1er septembre 2006, la grille de classifications "Ouvriers " de la convention collection interrégionale (CCIR)

CATEGORIE	COEFFICIENT	REMUNERATION MINIMALE base 35 heures (en euros)
1	100	1 218
1	105	1 218
2	110	1 218
2	115	1 218
3	120	1 223
3	125	1 227
3	130	1 227
4	135	1 232
4	145	1 236
4	150	1 241
5	155	1 262
5	160	1 262
5	165	1 262
5	170	1 262

## 2. ETAM (1)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL (en euros)
120	1 230
130	1 237
140	1 244
150	1 251
155	1 258
160	1 265
165	1 272
170	1 287
180	1 302
190	1 317
200	1 347
210	1 400
230	1 460
250	1 520
270	1 580
290	1 640

## 3. Cadres

CATEGORIE	POSITION	SALAIRE MENSUEL (en euros)
-----------	----------	-------------------------------

I	A	1 700
	B	1 760
	C	1 820
II	A	1 850
	B	1 900
	C	1 980
III	A	1 980
	B	2 320
	C	2 600

## Article 2

Le présent accord est applicable au 1er mai 2006. Les parties conviennent de se retrouver, après la publication du SMIC au 1er juillet 2006, dans les semaines suivant la rentrée de septembre 2006 et en toute hypothèse avant fin octobre 2006, pour négocier en conséquence un nouveau barème.

Fait à Paris, le 27 avril 2006.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 7 décembre 2006, art. 1er).

## Accord du 26 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des pressings et blanchisseries (FFPB) ; Groupement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST).
Organisations de salariés	CFDT Hacuitex.

### Article 1er

En vigueur étendu

Le barème des salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit à partir du 1er janvier 2008.

#### 1. Ouvriers

Filière location de linge

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM base 35 heures	SALAIRE MINIMUM base 35 heures multipostes
A	(K 110 et 115) 1 281	(K 120) 1 283
B	(K 125 et 130) 1 289	(K 135) 1 292
C	(K 140 et 145) 1 298	(K 150) 1 303
D	(K 155, 160 et 165) 1 329	-

Filière blanchisserie, pressing, laverie

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
A	1 281
B1	1 289
B2	1 298
B3	1 303
C1	1 329

#### 2. ETAM

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
120	1 290
130	1 296
140	1 306
150	1 313
155	1 320
160	1 332
165	1 339
170	1 354
180	1 369
190	1 384
200	1 414
210	1 467
230	1 527
250	1 587
270	1 647
290	1 707

#### 3. Cadres

CATÉGORIE	POSITION	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
1	A	1 760
	B	1 820
	C	1 880
2	A	1 910
	B	1 960
	C	2 040
3	A	2 040
	B	2 380
	C	2 660

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail. (Arrêté du 20 mars 2008, art. 1er).

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable au 1er janvier 2008. Les parties conviennent de se retrouver, après la publication du SMIC au 1er juillet 2008, dans les semaines suivant la rentrée de septembre 2008 et en toute hypothèse avant fin octobre 2008, pour négocier en conséquence un nouveau barème.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article L. 132-10 du livre 1er du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

### Avenant du 6 octobre 2009 relatif aux salaires au 1er décembre 2009

Signataires	
Organisations patronales	GEIST ; FFPB.
Organisations de salariés	CFDT Hacuïtex ; CGT-FO cuirs, textile, habillement ; CMTE CFTC.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le barème des salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit à partir du 1er décembre 2009 :

#### 1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM	SALAIRE MINIMUM MULTIPOSTE
A	(K 110 et 115) 1 338	(K 120) 1 340
B	(K 125 et 130) 1 346	(K 135) 1 349
C	(K 140 et 145) 1 355	(K 150) 1 359
D	(K 155, 160, 165) 1 386	-

Filière pressings, laveries

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
A	1 338
B1	1 346
B2	1 355
B3	1 359
C1	1 386

#### 2. ETAM

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
120	1 347
130	1 353
140	1 363
150	1 370
155	1 377
160	1 399
165	1 406
170	1 421

180	1 436
190	1 451
200	1 471
210	1 524
230	1 584
250	1 644
270	1 704
290	1 764

### 3. Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	POSITION	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
1	A	1 817
	B	1 877
	C	1 937
2	A	1 967
	B	2 017
	C	2 097
3	A	2 197
	B	2 437
	C	2 717

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'ouvrir une nouvelle négociation salariale avant fin mars 2010.

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable au 1er décembre 2009.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

## Avenant du 9 septembre 2010 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	FFPB ; GEIST.
Organisations de salariés	FCMTE CFTC ; CTH FO ; THC CGT ; CTH CFE-CGC.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le barème des salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, pour la filière blanchisserie-location de linge :

#### 1. Ouvriers

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
1.1	1 344
2.1	1 358
2.2	1 371
2.3	1 385
3.1	1 398
3.2	1 423
4.1	1 473

#### 2. Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
1.1	1 344
2.1	1 358
3.1	1 398
4.1	1 473

#### 3. Techniciens. - Maîtrise



Coefficient	Salaire minimum mensuel
5.1	1 500
5.2	1 600
6.1	1 700

## 4. Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
7.1	2 000
8.1	2 700
9.1	3 000

## Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord sera mis en application avec l'entrée en vigueur de la nouvelle classification issue de l'accord du 9 septembre 2010 et de sa mise en application dans les entreprises.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

### Avenant du 10 mai 2011 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Organisations patronales	GEIST ; FFPB.
Organisations de salariés	FCC CFE-CGC ; Hacutex ; THC CGT ; FEETS FO.

## Article 1er

En vigueur étendu

Le barème de salaires minimaux, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er mai 2011.

## 1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimum	Salaire minimum multiposte
A	(K 110 et 115) 1 365,03	(K 120) 1 366,80
B	(K 125 et 130) 1 372,92	(K 135) 1 375,98
C	(K 140 et 145) 1 382,10	(K 150) 1 386,18
D	(K 155, 160, 165) 1 413,72	-

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum
A1	1 365,00
A2	1 365,00
A3	1 378,65
B1	1 392,30
B2	1 405,95
B3	1 419,60
C1	1 433,25

## 2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum
120	1 373,94
130	1 380,06
140	1 390,26

150	1 397,40
155	1 404,54
160	1 426,98
165	1 434,12
170	1 449,42
180	1 464,72
190	1 480,02
200	1 500,42
210	1 554,48
230	1 615,68
250	1 676,88
270	1 738,08
290	1 799,28

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum
C2	1 456,00
C3	1 477,23
D1	1 650,00
D2	1 700,00

3. Cadres

(En euros.)

Catégorie	Position	Salaire mensuel minimum
1	A	1 853,34
	B	1 914,54
	C	1 975,74
2	A	2006,34
	B	2057,34
	C	2138,94
3	A	2240,94
	B	2485,74
	C	2771,34

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera mis en application le 1er mai 2011.

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

### Accord du 9 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2011

Signataires	
Organisations patronales	La FFBP ; Le GEIST,
Organisations de salariés	La FS CFTD, pôle Hacuitex ; La CFE-CGC chimie ; La FCMTE CFTC ; La FTHC CGT,

Article 1er

En vigueur étendu

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er décembre 2011.

1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire minimum	Coefficient	Salaire minimum multiposte
A	K 110 et 115	1 393,82	K 120	1 395,59
B	K 125 et 130	1 401,71	K 135	1 404,77
C	K 140 et 145	1 410,89	K 150	1 414,97

D	K 155, 160, 165	1 442,51	-
---	-----------------	----------	---

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum
A1	1 393,82
A2	1 393,82
A3	1 407,44
B1	1 421,09
B2	1 434,74
B3	1 448,39
C1	1 462,04

## 2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum
120	1 402,73
130	1 408,85
140	1 419,05
150	1 426,19
155	1 433,33
160	1 455,77
165	1 462,91
170	1 478,21
180	1 493,51
190	1 508,81
200	1 529,21
210	1 583,27
230	1 644,47
250	1 705,67
270	1 766,87
290	1 828,07

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum
C2	1 484,79
C3	1 506,02
D1	1 678,79
D2	1 728,79

## 3. Cadres

(En euros.)

Catégorie	Position	Salaire mensuel minimum
1	A	1 882,13
	B	1 943,33
	C	2 004,53
2	A	2 035,13
	B	2 086,13
	C	2 167,73
3	A	2 269,73
	B	2 514,53
	C	2 800,13

## Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera mis en application le 1er décembre 2011.

Les parties conviennent de se revoir en janvier 2012 pour ouvrir de nouvelles négociations sur les salaires minima conventionnels (sur base ancienne classification et nouvelle classification).

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

## Accord du 22 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le GEIST ; La FFPB,
Organisations de salariés	La FS CFDT, pôle Hacuitex ; La FCMTE CFTC ; La CFE-CGC chimie,

### Article 1er

En vigueur étendu

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er juin 2012.

### 1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
1.1	1 398,37
2.1	1 412,32
2.2	1 425,84
2.3	1 447,00
3.1	1 452,52
3.2	1 478,50
4.1	1 528,97

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
A1	1 398,37
A2	1 398,37
A3	1 411,99
B1	1 426,45
B2	1 439,29
B3	1 452,94
C1	1 466,59

### 2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs

Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
1.1	1 398,37
2.1	1 412,32
3.1	1 452,52
4.1	1 528,97

Agents de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
5.1	1 569,00
5.2	1 656,00
6.1	1 757,80

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
1.1	1 398,37
2.1	1 412,32
3.1	1 452,52
4.1	1 528,97

## Agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
C2	1 489,79
C3	1 510,57
D1	1 683,33
D2	1 733,34

## 3. Cadres

Filière location de linge, blanchisseur, pressings et laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
7.1	2 081,00
8.1	2 750,00
9.1	3 055,00

**Egalité professionnelle. - Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération**

## Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent d'analyser les écarts de rémunération éventuels entre les hommes et les femmes et leur évolution dans le rapport de branche remis chaque année aux partenaires sociaux.

A cette occasion, et afin de respecter le principe de l'égalité salariale, les partenaires sociaux réfléchiront, si nécessaire, aux mesures à prendre pour atteindre les objectifs fixés par la loi dans ce domaine.

## Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera mis en application le 1er juin 2012 et sera applicable au nouveau système de classifications issu des accords de branche du 9 septembre 2010.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

**Accord du 5 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013**

Signataires	
Organisations patronales	Le GEIST ; La FFPB,
Organisations de salariés	La FCMTÉ CFTC ; La CFE-CGC chimie ; La FEETS FO,

## Article 1er

En vigueur étendu

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er janvier 2013 :

## 1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel
-------------	-------------------------------

1.1	1 430,22
2.1	1 444,49
2.2	1 458,32
2.3	1 479,96
3.1	1 485,60
3.2	1 512,18
4.1	1 563,79

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimum conventionnel
A1	1 430,22
A2	1 435,00
A3	1 444,15
B1	1 458,94
B2	1 472,07
B3	1 486,03
C1	1 499,99

## 2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs

Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel
1.1	1 430,22
2.1	1 444,49
3.1	1 485,60
4.1	1 563,79

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel
5.1	1 604,74
5.2	1 693,72
6.1	1 797,84

Filière pressings, laveries

Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel
1.1	1 430,22
2.1	1 444,49
3.1	1 485,60
4.1	1 563,79

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimum conventionnel
C2	1 523,72
C3	1 544,98
D1	1 721,67
D2	1 772,82

## 3. Cadres

Filière location de linge, blanchisseurs, pressings et laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel
-------------	-------------------------------

7.1	2 128,40
8.1	2 812,64
9.1	3 124,58

**Egalité professionnelle. - Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération**

**Article 2**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent d'analyser les écarts de rémunération éventuels entre les hommes et les femmes et leur évolution dans le rapport de branche remis chaque année aux partenaires sociaux.

A cette occasion, et afin de respecter le principe de l'égalité salariale, les partenaires sociaux réfléchiront, si nécessaire, aux mesures à prendre pour atteindre les objectifs fixés par la loi dans ce domaine.

**Article 3**

En vigueur étendu

Le présent avenant sera mis en application le 1er janvier 2013 et sera applicable au nouveau système de classifications issu des accords de branche du 9 septembre 2010.

Les parties conviennent de se revoir en septembre 2013 pour analyser l'évolution de l'indice des prix et leur impact éventuel sur le barème des salaires minima conventionnels.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

**Avenant du 26 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014**

Signataires	
Organisations patronales	Le GEIST ; La FFPB,
Organisations de salariés	La FCMTE CFTC ; La CFE-CGC chimie,

**Article 1er**

En vigueur étendu

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit à partir du 1er janvier 2014 :

1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel
1.1	1 445,38
2.1	1 459,80
2.2	1 473,78
2.3	1 495,65
3.1	1 498,23
3.2	1 525,03
4.1	1 577,08

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimal conventionnel
A1	1 445,38
A2	1 450,21
A3	1 459,46
B1	1 474,40
B2	1 484,58
B3	1 498,66
C1	1 512,74

2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs

Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel
1.1	1 445,38
2.1	1 459,80
3.1	1 498,23

4.1	1 577,08
-----	----------

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel
5.1	1 618,38
5.2	1 708,12
6.1	1 813,12

Filière pressings, laveries

Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel
1.1	1 445,38
2.1	1 459,80
3.1	1 498,23
4.1	1 577,08

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimal conventionnel
C2	1 536,67
C3	1 558,11
D1	1 736,30
D2	1 787,89

3. Cadres

Filières location de linge, blanchisseurs, pressings et laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel
7.1	2 146,49
8.1	2 836,55
9.1	3 151,14

### Egalité professionnelle Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

#### Article 2

En vigueur étendu

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à anciennetés égales, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situations comparables, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera mis en application le 1er janvier 2014.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

### Avenant du 31 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015

Signataires	
Organisations patronales	Le GEIST ; La FFPB,
Organisations de salariés	La CMTE CFTC ; La CFE-CGC chimie ; La FS CFDT, pôle Hacuitex,



Article 1er  
En vigueur étendu

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit à partir du 1er janvier 2015.

1. Ouvriers  
Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
1.1	1 457,52
2.1	1 472,06
2.2	1 486,16
2.3	1 508,21
3.1	1 508,72
3.2	1 535,70
4.1	1 588,12

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
A1	1 457,52
A2	1 462,39
A3	1 471,72
B1	1 486,78
B2	1 494,97
B3	1 509,15
C1	1 523,33

2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs  
Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
1.1	1 457,52
2.1	1 472,06
3.1	1 508,72
4.1	1 588,12

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
5.1	1 630,21
5.2	1 720,08
6.1	1 825,81

Filière pressings, laveries  
Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
1.1	1 457,52
2.1	1 472,06
3.1	1 508,72
4.1	1 588,12

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
C2	1 547,43
C3	1 569,02
D1	1 748,45
D2	1 800,41

### 3. Cadres

Filière location de linge, blanchisseurs, pressings et laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
7.1	2 161,51
8.1	2 856,40
9.1	3 173,20

#### Egalité professionnelle Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

##### Article 2

En vigueur étendu

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à anciennetés égales, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou à l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation visée à l'article L. 2242-5 du code du travail (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situations comparables, les écarts constatés, qui ne peuvent s'expliquer de manière objective à partir de leur propre rapport annuel.

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera mis en application le 1er mai 2015.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

### Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	Le GEIST ; La FFPB,
Organisations de salariés	La CMTE CFTC ; La CFE-CGC chimie,

##### Article 1er

\*\*

#### Egalité professionnelle. - Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

##### Article 2

En vigueur étendu

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

##### Article 3

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

### Avenant du 22 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	GEIST FFPB

Signataires	
Organisations de salariés	CMTE CFTC CFE-CGC chimie FEETS FO

Article 1er

En vigueur étendu

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er janvier 2017 :

1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels (base 35 heures)
1.1	1 480,27
2.1	1 494,97
2.2	1 509,28
2.3	1 531,67
3.1	1 532,19
3.2	1 559,59
4.1	1 612,83

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels (base 35 heures)
A1	1 480,27
A2	1 485,14
A3	1 494,61
B1	1 509,91
B2	1 518,23
B3	1 532,63
C1	1 547,02

2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels (base 35 heures)
1.1	1 480,27
2.1	1 494,97
3.1	1 532,19
4.1	1 612,83

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels (base 35 heures)
5.1	1 655,57
5.2	1 746,84
6.1	1 854,22

Filière pressings, laveries

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels (base 35 heures)
1.1	1 480,27
2.1	1 494,97
3.1	1 532,19
4.1	1 612,83

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels (base 35 heures)
C2	1 571,50
C3	1 593,43
D1	1 775,65
D2	1 828,42

### 3. Cadres

Filière location de linge, blanchisseurs et pressings/laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels (base 35 heures)
7.1	2 195,14
8.1	2 900,84
9.1	3 222,56

#### Article 2

En vigueur étendu

##### a) Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

##### b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'art. L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

#### Article 3

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

## Avenant du 25 avril 2018 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2018

Signataires	
Organisations patronales	GEIST ; FFPB,
Organisations de salariés	CMTE CFTC,

#### 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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 3

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

## Avenant du 25 avril 2019 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2019

Signataires	
Organisations patronales	GEIST ; FFPB,
Organisations de salariés	CMTE CFTC,

#### Article 1er

\*\*

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

##### a) Égalité professionnelle

#### Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

##### b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

### Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

#### Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

## Accord du 28 janvier 2016 relatif au développement du dialogue social dans la profession (annule et remplace l'accord du 2 décembre 2002)

Signataires	
Organisations patronales	FFPB.
Organisations de salariés	CMTE CFTC ; CFE-CGC chimie ; HACUITEX CFDT ; THC CGT ; FEETS FO.

En vigueur étendu

Vu l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat étendu par le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité le 6 novembre 2008, les partenaires sociaux de la branche de l'entretien textile ont décidé de négocier l'accord suivant, accord qui annule et remplace l'accord du 2 décembre 2002 relatif au développement du dialogue social dans les entreprises visées par l'article 1er du présent accord.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers occupant moins de 10 salariés et exerçant sur le territoire français, y compris dans les DOM, une activité de blanchisserie-teinturerie de gros, classée dans la nomenclature NAF sous le code 96.01A et/ou une activité de blanchisserie-teinturerie de détail ou de laverie, classée dans la nomenclature NAF sous le code 96.01B.

#### Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises visées à l'article 1er du présent avenant n° 1 versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale hors apprentis servant d'assiette à la contribution relative au financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social. Dans le cas où le calcul du 0,15 % de la masse salariale hors apprentis est inférieur à un montant de 25 €, l'entreprise devra alors s'acquitter d'une contribution minimale de 25 €.

Le montant de la collecte est mutualisé au plan national et réparti selon les modalités suivantes :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code du travail et selon les modalités fixés par l'accord du 12 décembre 2001 ;
- une part B, à hauteur de 0,07 % au niveau de la branche répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein de la branche.

Les fonds sont répartis à 50 % pour le collège des salariés et à 50 % pour le collège des employeurs.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de la façon suivante :

- 20 % pour chacune des organisations : CFTC, CFDT, CGT, FO et CFE-CGC.

#### Article 3

En vigueur étendu

Concernant la partie salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent leurs ressources :

- en développant l'action et la formation syndicales ;
- en renforçant la présence de représentants d'entreprises visées à l'article 1er du présent accord dans les négociations de branche ;
- en développant, en concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs relevant du présent accord, l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles qui ont été négociées dans la branche professionnelle.

Concernant la partie employeurs, la fédération française des pressings et blanchisseries utilise ses ressources :

- de manière à être, au niveau national, une structure de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprises relevant du champ d'application du présent accord ;
- en développant les structures territoriales pour les activités incluses dans le champ d'application du présent accord, afin notamment de renforcer à ces niveaux le dialogue social de proximité en concertation avec les organisations syndicales de salariés et le conseil de proximité aux entreprises visées à l'article 1er du présent accord.

Ces actions peuvent notamment permettre, dans le cadre des articles L. 2221-2 et L. 2231-1 à L. 2231-4 du code du travail :

- d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprises visées à l'article 1er du présent accord à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d'emploi, évolution des besoins en compétences et en qualification, aménagement et organisation du temps de travail, hygiène et sécurité et conditions de travail, accompagnement des chefs d'entreprise dans l'élaboration de leurs actions de formation, protection sociale, etc.) ;
- de trouver des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la

connaissance des jeunes et demandeurs d'emplois sur le métier de l'entretien textile ;

- de valoriser le métier en concertation avec les organisations syndicales de salariés ;

- d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés partis notamment en formation, en représentation.

#### Article 4

En vigueur étendu

Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, les parties conviennent de faciliter l'accès de représentants salariés et employeurs dans les instances paritaires nationales, territoriales et dans les organisations paritaires.

Tout salarié muni d'un mandat de l'organisation syndicale qu'il représente ne doit subir de discrimination du fait du mandat qu'il détient et qu'il exerce.

En cas de procédure de licenciement le concernant, la commission paritaire compétente est réunie à cet effet et émet un avis sur l'éventuel lien entre le mandat exercé et la mesure de licenciement projetée.

#### Article 5

En vigueur étendu

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l'ADSAMS, organisme collecteur du dialogue social auprès des entreprises artisanales des métiers de service et de fabrication.

La part A visée à l'article 2 du présent accord est versée à l'association paritaire interprofessionnelle nationale (ADSA) pour le développement du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord.

La part B prévue à l'article 2 du présent accord est versée, conformément aux modalités prévues à l'article 2 du présent accord, à l'association pour le paritarisme dans les professions de l'entretien textile (ASPET), créée à cet effet. Cette structure est notamment chargée de percevoir et de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la branche, conformément aux modalités définies à l'article 2 du présent accord.

#### Article 5.1

En vigueur étendu

L'ASPET est composée :

- au titre des salariés : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et signataires du présent avenant ;

- au titre des employeurs : un nombre de représentants titulaires et suppléants égal au nombre total des représentants salariés.

Les deux collègues sont regroupés, pour le fonctionnement de l'ASPET, auprès de la Fédération française des pressings et blanchisseries (1 bis, rue du Havre, 75008 Paris), qui en assurera le secrétariat et convoquera les membres de l'ASPET.

#### Article 5.2

En vigueur étendu

L'ASPET est, notamment, chargée chaque année de :

- percevoir, au niveau de la branche, les ressources collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord ;

- répartir, après déduction des frais de gestion, administratifs et divers, les ressources collectées au titre de la part B mentionnée ci-dessus, entre les organisations syndicales et patronales de la branche selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord ;

- s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord.

#### Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans à compter de sa signature pour faire le point sur le dialogue social dans les activités incluses dans le champ d'application du présent accord et envisager, le cas échéant, les adaptations qu'il conviendrait d'apporter au présent dispositif.

Dans ce cadre, elles s'efforceront d'observer et de repérer les leviers et les obstacles pour le développement du dialogue social.

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales.

#### Article 8

En vigueur étendu

Cependant les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

*Aussi, le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. (1)*

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

#### Article 9

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives dans la branche non signataires du présent accord pourront y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elles devront également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

---

**Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre**

Signataires	
Organisations patronales	FNAM ; SNRC ; FEP ; SNES ; SNAD ; SAMERA ; FFQ ; SNEH ; SNARR ; FP2e ; MEDEF ; FFP ; GEIST ; CGI ; ASFA ; USP ; GNC ; UMIH ; FFNEAP ; SYNHORCAT-GNI ; Prism emploi ; SNERS ; FFPB ; SESA ; SNRTC ; GPMSE TLS ; CEPNL ; PEPS ; A & T ; SNEFID ; SNPRO ;
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FAT UNSA ; SNPNAC ; SPELC ; FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; CGT SP ; SUD autoroutes ; CGT CSD ; UNSA FCS ; FGA CFDT ; FEC FO ; FGTE CFDT ; FNPD CGT ; FEP CFDT ; INOVA CFE-CGC ; SNEPL CFTC ; CMTE CFTC ; FSPSS FO ; UFA CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC ; FEETS FO ; USI CGT ; INTERCO CFDT ; FNEMA CFE-CGC ; SNEPS-CFTC ; CFDT services ; SUD aérien ; CFTC intérim ; UNSA transports,

En vigueur non étendu

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la création à partir du 1er avril 2019 d'opérateurs de compétences rassemblant des branches professionnelles qui présentent une cohérence de champ économique et social.

Par courriers de la DGEFP du 23 janvier 2019, il est demandé :

- aux branches signataires de l'accord du 14 décembre 2018 de « trouver un accord permettant de regrouper, au sein d'un même opérateur de compétences, les branches professionnelles, notamment des services, partageant les mêmes problématiques en matière de niveau général des qualifications et d'évolution des compétences » ;

- à certaines branches ayant désigné l'opérateur de compétences constitué par l'accord du 21 décembre 2018 ;

- ainsi qu'aux branches orientées par le ministère du travail,

de se rapprocher afin de constituer un seul opérateur de compétences sur le champ « des services à forte intensité de main-d'œuvre ».

C'est dans ce contexte que les signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

#### Préambule

En vigueur non étendu

Pertinence et cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO

La réforme de la formation professionnelle permet aux branches d'agir en faveur du développement des compétences, des qualifications, de consolider les

savoir-faire des métiers et d'accompagner la croissance des entreprises.

Les problématiques socio-économiques, les enjeux du numérique et d'une manière plus large les évolutions des marchés convergent autour du besoin de rassembler les métiers de services à forte intensité de main-d'œuvre :

- des métiers qui ont en commun la place de l'humain dans leurs prestations, qu'elles soient destinées aux entreprises, aux particuliers ou aux collectivités ;
- des métiers fondés sur la valeur ajoutée humaine et dont le relationnel est un facteur clé de qualité des prestations proposées ;
- des métiers face à des mutations et des enjeux de transformation communs parmi lesquels la transition numérique, la transformation, l'évolution des usages et l'évolution des attentes et la relation client.

Les parties signataires ont défini un champ cohérent d'un point de vue socio-économique et pertinent au regard de l'objet de l'opérateur de compétences, à savoir, valoriser les compétences des métiers du champ des services à forte intensité de main-d'œuvre, fortement contributeur à la création d'emplois et représentant une part importante du PIB français.

L'opérateur de compétences, dont le présent accord vise à la constitution, permettra de doter les branches d'un dispositif efficace à disposition de leur ambition de développement des compétences, des qualifications, d'insertion pérenne dans l'emploi et de valorisation professionnelle.

Professionnels de l'emploi et des services opérationnels aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers, les branches des services de l'OPCO regroupent plusieurs millions de salariés, et plus de 200 000 entreprises, TPE, PME, grandes entreprises, implantées sur tout le territoire national, métropolitain et ultramarin.

En outre, les partenaires sociaux signataires reconnaissent une expertise avérée et répondant à ces enjeux et aux spécificités des secteurs, conjointement à l'association « FAFIH », à l'association « FAF TT », à l'association « OPCO INTERGROS », à l'association « OPCALIA », pour les branches destinées à rejoindre l'OPCO, à l'association « OPCO transports et services » pour le réseau de la propreté et aux autres réseaux accompagnant les branches également susceptibles de le rejoindre sur tout le territoire métropolitain et ultramarin.

La mise en commun de leurs implantations de proximité constituera un atout stratégique pour répondre aux enjeux de déploiement des politiques portées par cet OPCO en direction des TPE/PME sur tout le territoire.

Les partenaires sociaux font le constat que le champ d'intervention de cet OPCO est caractérisé par des métiers, des emplois, des compétences proches, par des complémentarités d'activités, par un même niveau général de qualification professionnelle de nature à favoriser les évolutions, les mobilités professionnelles et les transitions professionnelles et l'élaboration de certifications professionnelles communes.

Ces secteurs ont de nombreuses caractéristiques communes et partagent, dans un contexte de transformation forte de leurs métiers, notamment liée à la transition digitale, des enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de recrutement, de qualification, de certification et d'attractivité, qui amènent les partenaires sociaux de ces branches à décider de la création d'un opérateur de compétences commun.

Ainsi, ces secteurs recrutent et salarient la même typologie de publics notamment de premier niveau de formation initiale (niveaux V et infra) et leur permettent de s'intégrer socialement par leur insertion professionnelle. Ces secteurs disposent par ailleurs de niveaux de qualification plus élevés, favorisant la construction de parcours professionnels offrant des possibilités d'évolution au sein desquels la formation et la certification jouent un rôle majeur. La représentation de ces différents secteurs s'exprimera à travers la présence des partenaires sociaux signataires ou adhérents.

Cette typologie particulière de publics nouveaux entrants et de salariés requiert des investissements importants en ingénierie de formation, de compétences, de qualifications et de certification aussi bien pour l'accès aux savoirs de bases que pour des compétences plus techniques.

Les partenaires sociaux estiment que le partage des expertises acquises dans chacun de ces secteurs, le développement de travaux communs et leur mutualisation constitueront des atouts forts pour développer la qualification, la certification et plus largement la sécurisation des trajectoires et parcours professionnels des salariés de ces branches, notamment par la portabilité et transférabilité des droits et la mobilité professionnelle choisie et accompagnée.

De plus, ces secteurs sont en croissance constante mais peinent à recruter du fait d'un manque d'attractivité. Aussi, l'information et l'orientation des publics et notamment les jeunes pour intégrer ces secteurs, leur préparation, leur suivi et leur accompagnement tout au long de leur parcours sont essentiels pour favoriser leur réussite. Là aussi, des solutions innovantes existent dans chaque branche, qui seront utiles à l'ensemble de ces secteurs et des dispositifs communs pourront être construits et déployés.

De surcroît, les entreprises et les salariés de ces branches ont notamment, d'une part, la particularité d'effectuer leurs prestations sur les sites mêmes de leurs clients, ou d'autre part, de les accueillir directement dans leurs établissements faisant de la relation client le cœur même de leur métier. L'organisation de leur activité est en conséquence atypique et requiert des compétences spécifiques multiples, nécessaires pour les agents comme pour l'encadrement intermédiaire. Il est donc cohérent que ces secteurs se regroupent dans cet OPCO du fait de leur recours à une forte intensité de main-d'œuvre.

L'organisation de la formation ou d'accueil de jeunes notamment dans les PME et TPE (- de 50 salariés) devra également être prise en compte de manière transversale à ces secteurs. Enfin, de nombreux clients souhaitent se concentrer sur leur cœur de métier, cette demande amène les entreprises à diversifier leurs activités pour proposer une offre élargie de services, ce qui donne d'autant plus de sens à cette construction commune.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'élaboration des politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications des branches définies au sein des commissions paritaires permanentes (CPNEFP ou CPPNI) qui seront mises en œuvre par l'opérateur de compétences. À cet effet, l'analyse prospective des besoins en compétences étant indispensable, les partenaires sociaux soulignent l'importance des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches adhérentes à l'opérateur de compétences.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre juridique de l'article 39-III de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 qui dispose que l'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives d'une ou plusieurs branches qui composent le champ d'application de l'accord.

Il vaut également désignation de l'OPCO pour les branches signataires ou adhérentes du présent accord et rend caduc l'ensemble des accords de désignation antérieurs visant un autre opérateur de compétences dans les branches professionnelles visées à l'annexe I.

Aussi, au regard de ce qui a été rappelé ci-dessus, cet accord est conclu, conformément aux dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 à seule fin de création d'un opérateur de compétences.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires du présent accord décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les branches composant l'OPCO sont :

- les branches, par accord de branche valide ou majoritaire, relevant du champ d'application professionnel du présent accord visées en annexe I, au sein desquelles il a été conclu conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail ;
- les branches, non visées en annexe I du présent accord, ayant adhéré par accord de branche valide ou majoritaire, au sens prévu par le III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et dans les conditions visées à l'article 11 du présent accord, à l'OPCO interbranche ;
- les branches adhérentes suite à une décision de l'autorité administrative en application du 2° du IV de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et du IV de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Cet opérateur de compétences est constitué sous forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire créée à cet effet, association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 dont les statuts seront paritairement définis par les organisations signataires du présent accord, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des principes définis par le présent accord.

#### Article 3

En vigueur non étendu



L'OPCO est un opérateur de compétences interbranche. Il accueille également des entreprises non rattachées à un code IDCC, sous réserve du respect des critères de cohérence et de pertinence économique, sur décision du conseil d'administration. La demande d'adhésion de ces entreprises s'effectue soit par accord d'entreprise, soit par courrier simple de l'entreprise ou selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

L'OPCO déploie une activité par essence interbranche, au service et au bénéfice des branches professionnelles (énoncées en annexe I) dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont signé le présent accord, ou désigné l'OPCO par accord de désignation ultérieur en tenant compte de la dimension interprofessionnelle liée à la prise en compte des entreprises sans code IDCC citées ci-dessus.

L'activité de l'OPCO couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

#### Article 4

En vigueur non étendu

##### Article 4.1

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur qui régissent les opérateurs de compétences, l'OPCO a pour objet, sous l'autorité et le contrôle de son conseil d'administration paritaire, en lien étroit avec les branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 et leurs politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications de :

- contribuer au développement des qualifications et des compétences par la formation professionnelle dont l'alternance incluant l'apprentissage ;
- participer à l'accès, au maintien et au retour à l'emploi par la sécurisation des parcours professionnels en accompagnant les salariés et les entreprises de chacune des branches visées à l'article 2, dans leurs projets et politiques de formation ;
- collecter, recevoir et gérer :
  - les contributions légales, par délégation ;
  - les contributions conventionnelles en direct ou par délégation d'un organisme ou opérateur de branche sous réserve des dispositions conventionnelles stipulées dans un accord de branche ;
  - les versements volontaires décidés par les entreprises adhérentes à l'OPCO ;
  - tout moyen financier permettant d'assurer ses missions ;
- plus globalement, concevoir, déployer et gérer toute activité propre à développer l'emploi et les compétences dans le champ de l'OPCO.

Par ailleurs, il peut collecter toutes autres contributions conventionnelles.

#### Article 4.2

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables aux OPCO et des orientations ainsi que des priorités, définies par les commissions paritaires permanentes (CPPNI et CPNEFP) des branches professionnelles qui le constituent, l'association titulaire de l'agrément d'OPCO intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi pour assurer ses missions au bénéfice des branches professionnelles, des entreprises, et des salariés qui les composent, ainsi que des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

Elles sont, notamment, les suivantes :

- développer les contrats d'alternance dont les contrats d'apprentissage auprès de l'ensemble des entreprises du champ, et en assurer le financement, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ou l'instance compétente pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et particulièrement des TPE/PME permettant d'informer les entreprises, de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation, d'accompagner et de conseiller les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- développer et promouvoir toutes modalités de formation auprès des entreprises telles que la formation ouverte ou à distance ou en situation de travail ;
- apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches adhérentes pour leur mission relative à la certification ;
- assurer une représentation et développer des partenariats auprès des instances régionales compétentes en matière d'emploi et formation ;
- assurer la gestion, sous réserve d'un accord de branche de la contribution relative à la formation des travailleurs indépendants dans le cadre d'un conseil de gestion dédié tel que prévu dans les statuts.

Afin de répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, particulièrement des TPE/PME, l'OPCO, au travers d'une couverture territoriale adaptée, a pour mission d'appuyer les politiques transversales et de branche, et de répondre au plus près des territoires aux besoins des politiques régionales d'emploi d'alternance, de formation professionnelle et de GPEC, notamment dans le cadre de partenariats avec l'État, les conseils régionaux, les autres collectivités territoriales et toute personne morale publique ou privée dont l'objet s'intègre dans les activités de l'OPCO.

L'OPCO peut également contractualiser avec l'État :

- des conventions visant le cofinancement de formation pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi ;
- des conventions cadres de coopération visant l'amélioration et la promotion des formations professionnelles et technologiques initiales, l'apprentissage et la promotion des métiers.

Il peut également contractualiser avec tout autre partenaire public ou privé sous réserve des interdictions légales permettant la réalisation de ses missions :

- des conventions, notamment de délégation, pourront être conclues avec des personnes morales distinctes, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, particulièrement lorsqu'il s'agit d'opérateurs des branches.

Pour la réalisation de ces missions, l'opérateur de compétences agit en lien avec les branches professionnelles qui le constituent, représentées par les CPNE ou CPPNI.

#### Article 5

En vigueur non étendu

Pour réaliser ses missions, l'OPCO dispose des ressources financières suivantes :

- les fonds versés par France compétences conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les contributions conventionnelles des entreprises confiées par la branche professionnelle dans le respect de son champ d'intervention ;
- les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés ;
- les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail ;
- les aides publiques ou parapubliques ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par loi et compatibles avec l'objet de l'association titulaire de l'agrément.

#### Article 6

En vigueur non étendu

La gouvernance de l'OPCO se fonde essentiellement sur les branches professionnelles qui composent son champ.

Elle garantit un fonctionnement paritaire, à tous les niveaux et au sein de chaque organe ou entité mis en place par le conseil d'administration paritaire, à savoir, composé de deux collèges en nombre égal.

La gouvernance de l'OPCO obéit aux principes suivants :

- elle s'exerce sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, en dernier ressort ;
- elle prend en compte :
  - la volonté de garantir la représentation des branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 du présent accord et de favoriser la représentation du plus grand nombre de branches au sein des différentes instances visées ci-après ;
  - la pluralité et la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans chaque branche ;
  - la représentation des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

La gouvernance s'articule autour des instances suivantes :

#### Article 6.1

En vigueur non étendu

##### 6.1.1. Composition

L'assemblée générale permet l'expression de toutes les composantes du champ d'intervention de l'OPCO.

Elle est composée :

- de l'ensemble des administrateurs composant le conseil d'administration de l'OPCO ;
- de 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord ;
- et de 2 représentants des différentes organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord.

##### 6.1.2. Attributions

L'assemblée générale est chargée de :

- approuver les modifications statutaires à la majorité des 2/3 ;
- ratifier les comptes annuels ;
- approuver le rapport de gestion ;
- valider les orientations de l'opérateur de compétences proposées par le conseil d'administration ;
- sur proposition du conseil d'administration, débattre et se prononcer sur toute question soumise à l'ordre du jour ;
- examiner le bilan des travaux thématiques des commissions.

##### 6.1.3. Fonctionnement

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an, selon les modalités définies dans les statuts.

Elle délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 par collège des membres présents ou représentés selon les modalités fixées dans les statuts de l'association.

#### Article 6.2

En vigueur non étendu

##### 6.2.1. Composition et décisions

L'OPCO est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiquée à l'article 2 du présent accord, par un conseil d'administration paritaire composé de 70 membres titulaires répartis à parts égales en deux collèges :

- salariés 35 membres, et ;
- employeurs 35 membres.

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple au sein de chacun des deux collèges selon des modalités qui sont précisées dans les statuts de l'OPCO.

D'autres majorités sont expressément prévues dans les statuts s'agissant en particulier des décisions stratégiques sans pouvoir être inférieures à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés s'agissant de la nomination et de la révocation du directeur général de l'OPCO, de tout plan de restructuration du réseau et des effectifs, des systèmes d'information, de toutes opérations immobilières et des 3/4 des membres du conseil d'administration présents ou représentés pour toutes propositions de modifications statutaires.

Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

##### Collège employeurs :

Les 35 sièges se répartissent entre les organisations d'employeurs représentatives des branches professionnelles du champ de l'OPCO selon des principes et des critères qui seront fixés dans un accord ad hoc conclu entre ces organisations.

Cette répartition sera valable durant une mandature, soit 2 années. À l'issue de la mandature, la répartition des sièges sera renouvelée sur la base des principes et critères fixés par l'accord visé à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, la répartition des sièges au sein d'une même branche professionnelle sera fonction de l'audience de chacune des organisations professionnelles dans la branche concernée telle que fixée par les arrêtés de représentativité patronale et les dispositions législatives en vigueur du code du travail. Cette répartition sera renouvelée l'année suivant la publication des nouveaux arrêtés de représentativité selon les cycles de mesures d'audience.

Dans ces 35 sièges, 5 sièges seront attribués au MEDEF, sièges liés à sa qualité d'organisation patronale interprofessionnelle lui permettant de représenter les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord ainsi que, avec leur accord, les organisations professionnelles des branches ne disposant pas de siège au conseil d'administration, afin de mieux prendre en compte la diversité des organisations professionnelles des branches adhérentes à l'OPCO.

##### Collège salariés :

À partir des principes définis à l'article 6 du présent accord, les 35 sièges du collège salariés sont répartis de la façon suivante :

- 7 sièges CFTD ;
- 7 sièges CGT ;
- 7 sièges FO ;

- 5 sièges CFTC ;
- 5 sièges CFE-CGC ;
- 3 sièges UNSA ;
- 1 siège Solidaires.

Cette répartition sera renouvelée en fonction de la nouvelle représentativité issue du prochain arrêté de représentativité en fin de cycle.

#### Membre avec voix consultative

Un commissaire du gouvernement participe aux instances du conseil d'administration relatives aux missions légales de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO. Il dispose d'une voix consultative. Il est désigné selon les normes législatives et réglementaires en vigueur.

Les administrateurs sont les personnes physiques désignées par les organisations représentatives signataires.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour 2 ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'administrateurs titulaires, un nombre égal de suppléants sera désigné par les organisations siégeant. Un suppléant par organisation syndicale représentative de salariés toutes branches confondues (soit 7 maximum) pourra participer aux réunions pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix consultative ni délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés de la branche ou l'organisation professionnelle l'ayant désigné.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires :

- un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint pour la même durée que celle d'administrateur.

La présidence est alternativement tous les 2 ans assurée par une organisation professionnelle du collège employeur ou par une organisation syndicale du collège salarié. Le vice-président, le secrétaire et le trésorier appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint appartiennent au même collège que le président. Les règles de désignation sont précisées par les statuts.

Le conseil d'administration se réunit au minimum 4 fois par an et tous les 2 mois pour la première année.

Les modalités de fonctionnement du conseil d'administration sont définies et précisées respectivement dans les statuts et le règlement intérieur de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO (réunions, délibérations).

#### 6.2.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'OPCO visées à l'article 4 du présent accord.

Le conseil d'administration paritaire a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO, à partir des objectifs et des priorités de formation définies par les différentes CPPNI et/ou CPNEFP, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux différentes sections financières destinées à recevoir les versements des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ; ainsi que celles applicables aux sections financières destinées à recevoir les contributions conventionnelles et les versements volontaires ;
- mettre en œuvre les prises en charge des contrats de formation en alternance, dont l'apprentissage, déterminées par les branches professionnelles ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment, la liste ci-dessous étant énonciative et non limitative :
  - arrêter le budget et valider les comptes de l'exercice clos ;
  - garantir l'équilibre financier, et prendre toute mesure adaptée en cas de déséquilibre, après consultations des sections paritaires professionnelles ;
  - conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'OPCO et l'État ;
  - veiller au respect de la transparence de la gouvernance de l'OPCO, à la publicité des comptes ;
  - attribuer les délégations de signature, d'ester en justice, proposer les modifications des statuts et élaborer et adopter le règlement intérieur ;
- pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord, valider leur rattachement sur proposition de la section paritaire professionnelle la plus cohérente et pertinente.

Une fois par an, le CA assure le suivi de l'application de l'accord.

#### Article 6.3

En vigueur non étendu

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, il est constitué au sein du conseil d'administration un bureau paritaire composé de 16 membres titulaires au conseil d'administration, désignés dans chaque collège, dans les conditions fixées dans les statuts et répartis de la façon suivante :

- les président, vice-président, secrétaire et secrétaire adjoint, trésorier, trésorier adjoint ;
- 5 membres titulaires désignés par chacun des deux collèges.

Le bureau paritaire prépare les réunions du conseil d'administration et se réunit au moins 6 fois par an.

Un comité des nominations et des rémunérations sera créé au sein du bureau selon des modalités fixées dans les statuts.

#### Article 6.4

En vigueur non étendu

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, le comité paritaire financier d'audit, de contrôle est composé des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint.

Il est en charge du suivi financier et budgétaire de l'OPCO, de l'audit, pour le compte du conseil d'administration. Il est garant de la pertinence du processus de gestion et de son application dans les conditions fixées dans les statuts de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO.

Il rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Il se réunit a minima 6 fois par an et en tant que de besoin.

#### Article 6.5

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires transverses interbranche suivantes sont créées :

- la commission « Alternance, demandeurs d'emploi et attractivité » ;
- la commission « Développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés » ;
- la commission « Mobilité professionnelle et certification » ;
- la commission « OPMQC, GPEC et évaluation ».

Ces commissions se réunissent au moins deux fois par an et en tant que de besoin sur validation du conseil d'administration.

Elles sont composées paritairement de 18 membres titulaires répartis en deux collèges, collège employeurs et collège salariés. Les statuts précisent leur composition et leur rôle.

Les propositions définies par ces commissions sont transmises au conseil d'administration pour décision. Un rapport des travaux de chaque commission est réalisé et transmis aux SPP et présenté lors de l'assemblée générale annuelle.

#### Article 6.6

En vigueur non étendu

##### 6.6.1. Constitution

Les SPP sont créées à l'initiative d'une ou plusieurs branches professionnelles, par les organisations représentatives des salariés et des employeurs sur le champ d'une ou plusieurs convention(s) collective(s) ou d'un ou plusieurs accord(s) collectif(s) de désignation de l'opérateur de compétences.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'une SPP sous réserve de la validation du conseil d'administration.

La mise en œuvre des projets des branches reste l'ambition majeure de l'OPCO.

##### 6.6.2. Composition et fonctionnement

Les sections paritaires professionnelles de branche composées chacune de 24 membres maximum répartis en deux collèges :

- collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche concernée ;
- collège des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche concernée.

Ces membres sont désignés pour une durée de 2 ans.

Peuvent siéger dans les SPP :

- les administrateurs titulaires ou suppléants représentant la branche concernée au sein du conseil d'administration ;

et/ou

- tout représentant désigné par les organisations représentatives de la branche concernée.

Elles se réunissent au moins 2 fois par an et au moment de l'élaboration budgétaire et du suivi des engagements à mi-année.

Dans le cadre fixé par le conseil d'administration, les SPP transmettent leur plan de travail annuel et leur règlement intérieur qui précise leurs spécificités et leurs modalités de fonctionnement.

##### 6.6.3. Missions

En déclinaison des accords collectifs de branche et des orientations définies par la CPPNI ou la CPNEFP, et à l'appui des moyens attribués par le conseil d'administration de l'OPCO, les SPP peuvent se saisir des missions suivantes :

- piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- élaborer les plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNEFP ou CPPNI (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser leur mutualisation pour les autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par les SPP sont transmises au conseil d'administration pour décision ; dans le respect des prérogatives de chaque instance, le conseil d'administration ne peut remettre en cause les orientations des CPNEFP ou des CPPNI.

##### 6.6.4. Conseil de filière

À l'initiative de la CPNE ou de la CPPNI et sur décision du conseil d'administration un ou plusieurs conseils de filière peuvent être constitués afin de travailler sur des sujets communs.

À cet effet, les SPP désigneront des représentants à ces conseils de filières dans la limite de 24 membres. Les moyens et modalités de fonctionnement seront définis dans les statuts.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'un conseil de filière et sous réserve de la validation du conseil d'administration.

#### Article 6.7

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord réaffirment le caractère non rémunéré par l'OPCO des mandats exercés au sein du conseil d'administration, du bureau et des différentes sections et commissions constituées. Les conditions d'exercice des mandats sont renvoyées aux dispositions légales et aux stipulations des accords de branche.

Toutefois, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement engagés par les membres de ces instances, organes de direction et de fonctionnement de l'OPCO, lorsqu'ils y siègent, sont pris en charge par l'association titulaire de l'agrément d'OPCO selon les conditions et limites fixées par le conseil d'administration.

Les membres de ces instances peuvent bénéficier d'une formation d'administrateur conformément à la réglementation en vigueur.

Les administrateurs doivent se conformer à la réglementation en vigueur, notamment en matière d'incompatibilité des mandats.

#### Article 6.8

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements) et des salariés, l'OPCO est présent au travers de ses structures techniques au minimum dans chaque région et intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi.

Ce service de proximité a notamment pour missions de :

- appuyer localement les politiques des branches adhérentes ;
- assurer le développement de l'apprentissage et de la professionnalisation en alternance ;
- élaborer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration et en lien avec les observatoires des métiers et des qualifications, les cartographies territoriales d'alternance et d'analyser les besoins en formation des entreprises, particulièrement de celles de moins de 50 salariés, afin de favoriser le développement de la formation et des compétences ;
- développer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration, des partenariats utiles au développement des missions de l'OPCO, en particulier avec les instances régionales compétentes en matière d'emploi, de formation et d'orientation ;
- accompagner et conseiller les entreprises et leurs salariés dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et plus généralement d'informer les entreprises et leurs salariés et de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation ;
- permettre aux entreprises et leurs salariés et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emplois et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

## Article 6.9

En vigueur non étendu

Une fois par an dans chaque région administrative (soit 13 régions plus ultramarin), une commission paritaire régionale interbranche se réunit afin de suivre notamment les travaux régionaux interbranche des OPMQ des branches concernées, les cartographies de formation, les projets et actions régionaux et les partenariats territoriaux contractualisés par l'OPCO.

Des réunions supplémentaires pourraient se tenir sur décision du conseil d'administration.

Cette commission comprend un maximum de 36 membres, répartis à parité entre un collège salariés (18 membres) et un collège employeurs (18 membres). Les modalités de la répartition des représentants des branches seront fixées par le conseil d'administration sur proposition des CPNE ou CPPNI et devront favoriser la diversité des branches représentées.

Le conseil d'administration ne peut déléguer aucun pouvoir à cette commission.

## Article 6.10

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'attacheront, autant que faire se peut, à la représentation juste et équilibrée des femmes et les hommes dans chacune des instances de gouvernance et de direction de l'OPCO.

## Article 7

En vigueur non étendu

### Article 7.1

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'OPCO gère paritairement les fonds destinés aux deux sections légales « alternance » et « développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, notamment en application des politiques de branches définies par accord collectif et par les décisions paritaires de la CPPNI et/ou de la CPNEFP.

D'autres sections financières légales et réglementaires pourront être constituées conformément au cadre légal et réglementaire.

### Article 7.2

En vigueur non étendu

#### 7.2.1. Sections financières conventionnelles

L'OPCO assure la gestion comptable et financière des contributions conventionnelles des entreprises de son champ lorsque celles-ci sont prévues par accord de branche et confiées à l'OPCO conformément à l'article 5.

#### 7.2.2. Sections financières volontaires

L'OPCO assure également la gestion comptable et financière des versements volontaires des entreprises de son champ dans le cadre des services rendus par l'OPCO.

### Article 7.3

En vigueur non étendu

#### 7.3.1. Sections financières légales

Le conseil d'administration de l'OPCO assure un pilotage budgétaire des fonds versés par France compétences dans les sections financières légales en attribuant annuellement un budget à chaque branche le composant.

Le conseil d'administration de l'OPCO attribue également un budget au bénéfice d'actions transversales qu'il aura défini lorsque les branches signataires ou adhérentes, par le biais de leurs CPPNI, CPNEFP ou SPP, ont validé le principe ou sur proposition de celles-ci.

#### 7.3.2. Sections financières conventionnelles

Les sommes collectées au titre des contributions conventionnelles font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des sections financières légales.

Le pilotage s'effectue par chaque branche au sein d'une section financière dédiée, selon des modalités qu'elle définit, et exclusivement à son bénéfice sans mutualisation au sein de l'OPCO, en conformité avec les accords paritaires en vigueur dans chaque branche.

#### 7.3.3. Sections financières volontaires

Les sommes collectées au titre des versements volontaires font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des autres sections financières.

La gestion est exclusivement réalisée entreprise par entreprise ou groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2232-30 du code du travail, selon les règles définies par le conseil d'administration.

### Article 7.4

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5 du présent accord, l'opérateur de compétences est encouragé à chercher des fonds et des moyens complémentaires.

## Article 8

En vigueur non étendu

Pour mettre en œuvre les missions de l'OPCO durant la période transitoire, les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser prioritairement les personnels et les biens des associations titulaires de l'agrément d'OCTA ou d'OPCO temporaire affectés aux diverses branches couvertes et entreprises par le nouvel OPCO constitué par le présent accord.

L'organisation de cette période transitoire est précisée notamment en annexe II.

Sauf évolution légale ou réglementaire, cette période transitoire s'achève au plus tard le 31 décembre 2019.

## Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au 31 mars 2019, sous réserve de l'agrément par l'État de l'opérateur de compétences créé par le présent accord.

Le présent accord annule et remplace tout accord conclu entre le 1er novembre 2018 et la date de signature du présent aux fins de constituer un OPCO dans le champ des métiers de services, du travail temporaire et de la propreté.

À défaut d'agrément total ou partiel, le présent accord est réputé comme nul et non avenu.

## Article 10

En vigueur non étendu

La partie signataire la plus diligente accomplit ou délègue à un tiers et contrôle la réalisation des formalités administratives nécessaires aux fins de déposer le

présent accord à l'autorité légalement compétente, la direction générale du travail (DGT).

#### Article 11

En vigueur non étendu

La partie signataire la plus diligente transmet le présent accord à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), et à toute autorité compétente, selon les normes et usages en vigueur, aux fins de la constitution du dossier d'agrément d'opérateur de compétence et de son obtention.

La désignation ultérieure de cet OPCO par une branche non visée à l'annexe I du présent accord, dès lors qu'elle modifie le champ d'intervention de cet OPCO interbranche, est soumise à l'acceptation préalable de la majorité des trois quarts des organisations signataires ou adhérentes du présent accord.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir pour étudier toutes modifications conventionnelles législatives ou réglementaires ayant une incidence sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application et prendre, si nécessaire, les mesures appropriées.

Compte tenu de sa nature et de son objet, sans préjudice du régime d'ordre public des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, le présent accord ne peut être révisé qu'à la majorité des 3/4 des organisations signataires ou adhérentes du présent accord, qu'elles soient représentatives aux niveaux professionnel ou interprofessionnel.

#### Annexe

En vigueur non étendu

##### ANNEXE I

Relative au champ d'application professionnel de l'OPCO (art. 3)

L'OPCO intervient dans le champ des branches professionnelles suivantes :

IDCC	Libellé
2149	Activités du déchet
2060	Cafétérias
1383 et 731	Commerce de quincaillerie (cadres, employés-personnel de maîtrise)
573 et 1624 et 1761	Commerces de gros
3218	Enseignement privé à but non lucratif
7520	Enseignements agricoles privés
3043	Entreprises de propreté et services associés
2147	Entreprises des services d'eau et d'assainissement
998 et 1256	Gestion et exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (OETAM et cadres)
1979	Hôtels Cafés Restaurants
2378 et 1413	Intérimaires des entreprises de travail temporaire et permanents
1391	Manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne
1516	Organismes de formation
1944	Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptère
1351	Prévention et sécurité
1266	Restauration de collectivités
1501	Restauration rapide
2583	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes
275	Transports aériens personnel au sol
2002	Blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
3219	Portage salarial

En vigueur non étendu

##### ANNEXE II

Relative à la période transitoire (art. 8)

La période transitoire est caractérisée par :

Le recours à la convention de gestion prévue par le décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018. Celle-ci liera l'association titulaire de l'agrément d'OPCO et les structures juridiques portant les OPCO transitoires existants (FAF.TT, FAFIH, INTERGROS, OPCALIA, OPCA TRANSPORTS et SERVICES), et correspondant aux branches professionnelles signataires et adhérentes au présent accord.

La mise en place de l'équipe de préfiguration qui intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants. Elle rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Cette équipe de préfiguration est composée de membres des équipes de direction du FAF.TT, du FAFIH, d'INTERGROS, d'OPCALIA et de la délégation propreté de l'OPCA TRANSPORTS et SERVICES.

Cette équipe, pilotée sous l'égide du directeur/trice d'un des OPCO transitoires couverts, (dit directeur/trice préfigurateur) nommé conformément à l'article 6.2.1 du présent accord, est notamment en charge de :

- appuyer les instances paritaires dans la rédaction et la validation des textes statutaires ;
- l'organisation et l'appui aux instances de l'OPCO à partir du 1er avril (budget rectificatif, délégations...);
- la préparation et proposition des conventions de gestion aux OPCO transitoires couverts par l'OPCO, et des mandats correspondants ;
- l'établissement de tableaux de bord et le pilotage des conventions de gestion permettant aux instances de l'OPCO transitoire cible d'assurer un pilotage et suivi budgétaire statistique et financier global ;
- le pilotage du processus de dévolution, dont la réalisation des audits (financiers, juridiques, social, ressources humaines, organisationnel, contrats, infrastructures) ;
- le pilotage du processus de restructuration, avec la mise en place de groupes de travail dédiés pour chaque ex OPCA, afin d'assurer la convergence effective de ces organisations vers l'organisation cible visée ;
- l'appui auprès de la présidence pour la négociation de la convention d'objectif et de moyens du second semestre 2019.

L'équipe de préfiguration intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants.

La période transitoire n'exclut en aucune manière la capacité du conseil d'administration à procéder à tout moment au recrutement d'un directeur/trice général en charge du pilotage stratégique, de l'évolution et de la gestion opérationnelle de l'OPCO.

La construction du modèle opérationnel cible permettant la réalisation des missions prévues à l'article 4 du présent accord impose d'élaborer un plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, élaboré au plus tard 9 mois après la constitution de l'association titulaire de l'agrément d'opérateur de compétences.

Dans le respect des dispositions qui seront fixées par le futur texte réglementaire sur la dévolution, le rapprochement prendra en compte les moyens et les effectifs des OPCA et délégations dédiées au périmètre du futur OPCO et ce jusqu'à la définition du plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, qui examinera les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs. Ce plan opérationnel de développement devra être élaboré au plus tard au 31 décembre 2019.

La constitution et le déploiement du schéma opérationnel n'opèrent aucune différence de traitement des associations susmentionnées.





**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 14 avril 2010 portant élargissement à la région de Nord - Pas-de-Calais d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)**

Paru au JORF du 2010-04-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie en région Nord-Pas-de-Calais, les dispositions de l'accord du 6 octobre 2009 sur l'emploi des seniors conclu dans le cadre de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie, tel qu'étendu par arrêté du 29 janvier 2010, publié au Journal officiel du 6 février 2010.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet 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 de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/47, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 14 juin 2011 portant extension d'accords et d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)**

Paru au JORF du 2011-06-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, tel qu'étendu par arrêté du 10 août 1998 et modifié par accord du 28 juin 2005, les dispositions de :

- l'accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications pour la filière blanchisserie/location de linge, conclu dans le cadre de la convention collective 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 ;

- l'accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications pour la filière pressing/laverie, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, 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 ;

- l'avenant du 9 septembre 2010, relatif aux salaires pour la filière blanchisserie/location de linge, à la convention collective susvisée sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, 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 ;

- l'avenant du 9 septembre 2010, relatif à l'article « 8.2.5. Vérification du salaire perçu », à la convention collective susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 8.2.5 tel que prévu par cet avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2254-1 du code du travail dans la mesure où, lorsque les dispositions nouvelles d'un accord collectif concernent les avantages intégrés au contrat de travail, elles ne peuvent avoir pour effet de modifier un contrat plus favorable et, par conséquent, l'employeur qui entend les mettre en œuvre doit respecter la procédure de modification du contrat de travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords et des avenants susvisés prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords et avenants.

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. - Les textes des accords et des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/51, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 27 février 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 31 janvier 2012**

Paru au JORF du 2012-03-03

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 acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de l'avenant n° 3-11 du 24 juin 2011 (BO 2011-31), relatif à la prévention santé au travail, à 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 du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (n° 1880), les dispositions de l'accord du 2 novembre 2011 (BO 2011-49), relatif aux salaires minima, conclu 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 des

services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord du 14 décembre 2004 relatif à la validation des acquis de l'expérience, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 60 du 5 juillet 2011 (BO 2011-37) adaptant diverses dispositions de la convention collective nationale des services de l'automobile en fonction de lois sociales et des accords de branche antérieurement conclus, à ladite convention collective ;
- l'accord du 28 juin 2011 (BO 2011-37) relatif au répertoire national des qualifications des services de l'automobile et au répertoire national des certifications des services de l'automobile, 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 de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, mise à jour le 20 mars 1973 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 2 du 17 mars 2011 (BO 2011-39) relatif au titre de vendeur-conseil en bijouterie, joaillerie et orfèvrerie, à l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles, à 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 interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 (n° 2002), les dispositions de l'accord du 27 janvier 2011 (BO 2011-17) relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise, 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 l'accord national professionnel du 9 juin 2009 relatif à l'organisation de la négociation collective et des relations sociales dans les industries du bois et l'importation des bois, les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 mars 2011 (BO 2011-32), relatif à l'organisation de la négociation collective et des relations sociales, audit accord.

#### 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 détaillants, détaillants-fabricants et des artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'accord du 20 juillet 2011 (BO 2011-38) relatif à la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 1er avril 2011 (BO 2011-36) relatif au choix de l'organisme paritaire collecteur agréé, conclu dans le secteur des coopératives de consommateurs.

#### 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 activités du déchet du 11 mai 2000 (n° 2149) 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° 36 du 30 juin 2011 (BO 2011-37) relatif à la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé, 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 des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile par l'avenant n° 01-1 du 27 mars 2001 (n° 1536), les dispositions de l'accord du 6 septembre 2011 (BO 2011-45) relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, conclu 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 l'accord du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale, les dispositions de l'accord du 8 avril 2011 (BO 2011-35) relatif à la formation des dirigeants bénévoles, conclu dans le cadre dudit accord.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (n° 1790), les dispositions de l'avenant n° 40 du 29 septembre 2011 (BO 2011-47), relatif aux congés pour événements familiaux, 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 industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de l'accord du 9 novembre 2010 (BO 2011-7) relatif à la création d'une commission paritaire de validation, 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 l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007 relatif à la création d'une commission paritaire en région Corse, conclu dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 20 janvier 2009, les dispositions de l'avenant n° 2 du 11 mai 2011 (BO 2011-39), portant création d'une commission paritaire locale, audit accord.

#### Article 15

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 commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant du 24 janvier 2011 (BO 2011-40), relatif au développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et de l'utilisation des fonds de la professionnalisation, à l'avenant n° 3 à l'accord de branche cadre du 19 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion au FORCO des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine conclu dans le cadre de 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 nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de l'accord du 14 juin 2011 (BO 2011-35) instituant un régime de prévoyance obligatoire pour les salariés non-cadres, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 30 juin 2010 (BO 2011-36) relatif à la collecte des contributions de formation continue dans l'industrie des panneaux à base de bois.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 (n° 1267), les dispositions de l'accord du 20 juillet 2011 (BO 2011-39) relatif à la désignation d'un organisme paritaire collecteur agréé, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### 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 du 12 avril 1988 (n° 1504), les dispositions de l'avenant n° 78 du 12 septembre 2011 (BO 2011-45), relatif à la désignation d'un organisme paritaire collecteur agréé, 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 des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'avenant du 6 juillet 2011 (BO 2011-38) à l'accord du 8 mars 1995 relatif à la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé, conclu dans le cadre de 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 des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637) tel que modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010 portant modification de l'article 1er « Champ professionnel et territorial », les dispositions de l'accord du 22 février 2011 (BO 2011-28) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprise, 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 des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de l'avenant n° 47 du 14 janvier 2011 (BO 2011-22), relatif à l'écriture de l'article 22 bis de la convention collective, à 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 du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de l'avenant n° 5 du 16 novembre 2010 (BO 2011-30), relatif à la portabilité, 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 vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (n° 493), les dispositions de l'avenant n° 2 du 20 juillet 2011 (BO 2011-38) à l'accord du 12 mai 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 25

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 26

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, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 19 avril 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)**

Paru au JORF du 2012-04-29

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, tel qu'étendu par arrêté du 10 août 1998 et modifié par accord du 28 juin 2005, les dispositions de l'avenant du 9 décembre 2011, relatif aux barèmes conventionnels de salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, 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'avenant susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### 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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/9, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 19 juin 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mai 2012

Paru au JORF du 2012-06-27

### 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 acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 04-11 du 24 juin 2011 (BO n° 2011-31) relatif à la prévoyance, à 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 entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412) du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 54 du 24 février 2011 (BO n° 2011-26) portant modification de la valeur d'une journée de travail dans le cadre du forfait annuel jours, 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 laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959) du 3 février 2008, les dispositions de l'accord du 30 septembre 2010 (BO n° 2010-48) relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs de travail, 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 des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-05) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, 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 interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002) du 17 novembre 1997, les dispositions de l'accord du 18 novembre 2011 (BO n° 2012-03) portant désignation d'un OPCA, conclu dans le cadre de ladite convention collective interrégionale.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691) du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 9 du 14 décembre 2010 (BO n° 2011-10) relatif aux modalités de rémunération et de décompte des heures d'activité pour le personnel enseignant, à ladite convention collective.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national collectif du 16 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 décembre 2011 (BO n° 2012-03), audit accord.

### 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 55 du 7 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif à la répartition du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à 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 du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538) du 6 janvier 1970, les dispositions de l'accord du 13 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :  
- l'accord national professionnel n° 2011-05 du 9 septembre 2011 (BO n° 2012-04) relatif à l'OPCA du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif ;  
- l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 (BO n° 2012-04), à cet accord national professionnel.

### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 17 mars 2011 (BO n° 2011-30) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises, 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 nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'accord du 17 novembre 2011 (BO n° 2012-03) relatif à la répartition du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu 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 missions locales et PAIO (n° 2190) du 21 février 2001, les dispositions de l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-38) relatif au financement du paritarisme, à 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 relevant de la navigation de plaisance (n° 1423) du 31 mars 1979, les dispositions de l'avenant n° 44 du 9 novembre 2011 (BO n° 2011-52) relatif à la répartition de la contribution légale du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, 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 nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, les dispositions de l'avenant du 11 février 2011 (BO n° 2011-27) relatif au remboursement de frais des représentants syndicaux, 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 nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de l'avenant du 28 octobre 2011 (BO n° 2011-47) portant révision de la convention collective nationale relatif au titre de conseiller en dermo-cosmétique, à 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 nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-03) relatif à la répartition de la contribution légale du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

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 19

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 des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 29 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)**

Paru au JORF du 2012-11-08

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, tel qu'étendu par arrêté du 10 août 1998 et modifié par accord du 28 juin 2005, les dispositions de l'avenant du 22 mai 2012, relatif aux barèmes conventionnels de salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, 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'avenant 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 avenant.

#### 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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/30, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 18 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)**

Paru au JORF du 2013-06-27

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, tel qu'étendu par arrêté du 10 août 1998 et modifié par accord du 28 juin 2005, les dispositions de l'avenant du 5 février 2013, relatif aux barèmes conventionnels de salaires, à la convention collective 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'avenant 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 avenant.

#### 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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/13, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 15 juillet 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)**

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, tel qu'étendu par arrêté du 10 août 1998 et modifié par accord du 28 juin 2005, les dispositions de l'avenant du 26 février 2014 relatif aux barèmes conventionnels de salaires, à la convention collective 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'avenant 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 avenant.

#### 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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/19, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 18 août 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)**

Paru au JORF du 2015-09-11

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, tel qu'étendu par arrêté du 10 août 1998 et modifié par accord du 28 juin 2005, les dispositions de l'avenant du 31 mars 2015 relatif aux barèmes conventionnels de salaires, à la convention collective 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'avenant 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 avenant.

#### 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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 décembre 2015**

Paru au JORF du 2015-12-27

#### 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 branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de :

- l'avenant n° 22-2015, conclu le 12 mai 2015 (BOCC 2015/46), à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les maisons à succursales, supermarchés et hypermarchés et les gérants mandataires non salariés liés à elles par un contrat de mandat (n° 1314), les dispositions de :

- l'avenant n° 61 relatif à la portabilité des garanties conventionnelles de prévoyance, conclu le 26 janvier 2015 (BOCC 2015/18), 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 des ateliers chantiers d'insertion du 31 mars 2011 (n° 3016), les dispositions de :

- l'avenant n° 18 modifiant le titre I - Règles générales - Article 1er - Définition du champ d'application, conclu le 2 avril 2015 (BOCC 2015/40), 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 des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord ouvrant temporairement un droit de capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu le 18 mars 2015 (BOCC 2015/17), dans le cadre de ladite convention collective ;  
- l'accord paritaire national relatif au RNQSA pour l'année 2016, conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/34), dans le cadre de ladite convention collective ;



- l'accord paritaire national relatif au RNCSA pour l'année 2016, conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/34), 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 de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de :

- l'accord relatif au régime de remboursement de frais de santé, conclu le 17 juillet 2015 (BOCC 2015/36), 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 interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 (n° 2002), les dispositions de :

- l'accord portant sur les frais de santé, conclu le 23 juillet 2015 (BOCC 2015/39), 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 nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 13 mars 2015 portant instauration d'une couverture santé complémentaire collective à adhésion obligatoire, conclu le 21 mai 2015 (BOCC 2015/30), 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 personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007 (n° 2697), les dispositions de :

- l'accord interprétatif relatif à l'avenant n° 7 « règles applicables en matière de contrat à durée déterminée à objet défini », conclu le 29 mai 2015 (BOCC 2015/27), 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 gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord collectif du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, conclu le 2 juillet 2015 (BOCC 2015/36), 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 des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'accord du 13 octobre 2005, conclu le 25 juin 2014 (BOCC 2014/36), 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 de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de :

- l'accord paritaire relatif au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 1er décembre 2014 (BOCC 2015/2), 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 industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 26 octobre 2012 sur la désignation et le suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès prévue par l'article 38 de l'avenant « Mensuels », conclu le 11 mai 2015 (BOCC 2015/25), 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 cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 ((n° 652), de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969 (n° 533) et de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 ((n° 398), les dispositions de :

- l'accord portant mise en oeuvre du pacte de responsabilité et de solidarité, conclu le 26 mars 2015 (BOCC 2015/39), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### 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 collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 16 instituant le régime national de complémentaire santé, conclu le 9 septembre 2015 (BOCC 2015/41), 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 nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 relatif aux garanties de santé, conclu le 26 mai 2015 (BOCC 2015/31), 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 nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord prévoyance obligatoire des salariés non cadres du 14 juin 2011, conclu le 4 juin 2015 (BOCC 2015/36), 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 nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord relatif au régime de prévoyance du 15 décembre 2014, conclu le 16 mars 2015 (BOCC 2015/17), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 18

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 du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'avenants n° 3 relatif à la formation professionnelle modifiant l'avenant n° 45 du 16 novembre 2004, conclu le 3 juin 2015 (BOCC 2015/35), à ladite convention collective.

## Article 19

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 20

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, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 29 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)**

Paru au JORF du 2016-08-05

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, tel qu'étendu par arrêté du 10 août 1998 et modifié par accord du 28 juin 2005, les dispositions de l'avenant du 10 mars 2016 relatif aux barèmes conventionnels de salaires, à la convention collective 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'avenant 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 avenant.

## 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 29 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)**

Paru au JORF du 2016-10-25

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, et dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 28 janvier 2016 relatif au développement du dialogue social, à la convention collective susvisée.

A l'article 2, les mots : « la part des organisations syndicales d'employeurs et répartie de la suivante : 100 % » sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence du Conseil d'Etat.

A l'article 5-1, les mots : « au titre des employeurs : un nombre de représentants de la FFPB titulaires et suppléants égal au nombre total des représentants

salariés » sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par le Cour de cassation.  
L'alinéa 2 de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 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 4 octobre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de cet accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 27 janvier 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)**

Paru au JORF du 2017-01-29

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, l'accord du 27 mai 2016 relatif à l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### 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 27 janvier 2017.

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° 2016/46, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2017**

Paru au JORF du 2017-02-16

#### 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 entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2015 au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des dispositifs de la professionnalisation, conclu le 14 avril 2016 (BOCC 2016/41), 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 services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 79 relatif à la portabilité des prestations complémentaires de prévoyance et de santé, conclu le 20 septembre 2016 (BOCC 2016/48), à ladite convention collective ;
- l'accord paritaire national relatif au tarif de prévoyance obligatoire pour l'année 2017, conclu le 22 juin 2016 (BOCC 2016/34), 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 banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de l'accord relatif à la sécurité des points de vente bancaires, conclu le 30 mai 2016 (BOCC 2016/34), 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 de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme, conclu le 23 juin 2016 (BOCC 2016/44), à 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 interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 (n° 2002), les dispositions de l'accord portant adhésion de l'UNIRET 59-62 et élargissement du champ d'application territorial de la CCIR, conclu le 3 mai 2016 (BOCC 2016/49), 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 de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de l'avenant n° 48 relatif au CQP « Boucher hippophagique détaillant », conclu le 7 juillet 2016 (BOCC 2016/39), 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 entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 (n° 2717), les dispositions de l'avenant n° 2 portant révision de l'accord collectif du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé, conclu le 21 décembre 2015 (BOCC 2016/7), 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 fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'accord collectif relatif au contrat de génération, conclu le 16 septembre 2015 (BOCC 2015/48), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 à l'accord du 16 septembre 2015 relatif au contrat de génération, conclu le 14 septembre 2016 (BOCC 2016/43), 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 de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'accord sur le financement des frais de jury, conclu le 7 septembre 2016 (BOCC 2016/43), 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 des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'accord relatif à la création d'un CQP « Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement », conclu le 27 juin 2016 (BOCC 2016/43), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la création d'un CQP « Inspecteur(trice) en pièces de rechange en agroéquipement », conclu le 27 juin 2016 (BOCC 2016/43), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la création d'un CQP « Négociateur(trice) en agroéquipement », conclu le 27 juin 2016 (BOCC 2016/43), 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 de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de l'accord sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 9 février 2016 (BOCC 2016/13), 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 des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique [et de librairie] du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de l'avenant portant révision de l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance, conclu le 21 janvier 2014 (BOCC 2016/11), 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 de la poissonnerie du 12 avril 1988 (n° 1504), les dispositions de l'avenant n° 90 modifiant les dispositions de l'avenant n° 76 du 17 juin 2010 relatif à l'ancienneté minimale des salariés dans les régimes de prévoyance, conclu le 18 mars 2016 (BOCC 2016/21), à 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 de la production cinématographique du 19 janvier 2012 (n° 3097), les dispositions de l'avenant portant révision des dispositions relatives à la branche costume - titre II, conclu le 15 janvier 2016 (BOCC 2016/25), 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 nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 (n° 3043), les dispositions de l'avenant n° 9 relatif à l'adaptation du taux de la garantie invalidité, de la garantie frais d'obsèques et de la tarification du régime de prévoyance des salariés non cadres, conclu le 13 octobre 2016 (BOCC 2016/47), 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 nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord relatif à la classification des certificats de qualification professionnelle interbranches et de la certification Clé A, conclu le 8 mars 2016 (BOCC 2016/21), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au développement de l'apprentissage, conclu le 8 mars 2016 (BOCC 2016/21), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

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 18

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### Annexe

Article 1er : convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 2 : convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 3 : convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).

Article 4 : convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567).

Article 5 : convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 (n° 2002).

Article 6 : convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

Article 7 : convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 (n° 2717).

Article 8 : convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978).

Article 9 : convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631).

Article 10 : convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43).

Article 11 : convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184).

Article 12 : convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique [et de librairie] du 15 décembre 1988 (n° 1539).

Article 13 : convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 (n° 1504).

Article 14 : convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012 (n° 3097).

Article 15 : convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 du 26 juillet 2011 (n° 3043).

Article 16 : convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637).

Fait le 6 février 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](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 7 août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)**

Paru au JORF du 2017-08-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, l'avenant du 22 mars 2017 relatif aux barèmes conventionnels de salaires, à la convention collective 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'avenant 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 avenant.

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 7 août 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/26, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 3 octobre 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)**

Paru au JORF du 2017-10-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'avenant n° 1 du 23 janvier 2017 à l'accord du 28 janvier 2016 relatif au développement du dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant 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 avenant.

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 3 octobre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/26, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 29 novembre 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 novembre 2018**

Paru au JORF du 2018-12-05

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de :

- l'avenant modifiant l'accord du 6 juillet 2015 relatif au développement de la formation professionnelle, conclu le 12 décembre 2017 (BOCC 2018/7), 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 ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 62 précisant la notion « d'ayants droit » dans le cadre du régime de remboursement complémentaire des frais de soins de santé, conclu le 30 janvier 2018 (BOCC 2018/16), 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 des ateliers chantiers d'insertion du 31 mars 2011, les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au remboursement frais de santé, conclu le 20 décembre 2017 (BOCC 2018/13), 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 blanchisserie teinturerie et nettoyage du 17 novembre 1997, les dispositions de :

- l'accord relatif à la contribution des entreprises à la formation professionnelle, conclu le 14 décembre 2017 (BOCC 2018/24), 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 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de :

- l'avenant n° 63 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 20 février 2018 (BOCC 2018/37), 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 de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les dispositions de :

- l'avenant à l'accord collectif du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés (maladie chirurgie maternité-décès incapacité invalidité), conclu le 23 novembre 2017 (BOCC 2018/8), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord collectif relatif au frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu le 15 février 2018 (BOCC 2018/26), 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 nationale de la mutualité du 31 janvier 2000, les dispositions de :

- l'avenant n° 23 portant prorogation de la contribution conventionnelle en matière de formation professionnelle, conclu le 8 décembre 2017 (BOCC 2018/12), 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 nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu le 17 novembre 2017 (BOCC 2018/4), 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 du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 121 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 13 septembre 2017 (BOCC 2018/2), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 122 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 13 septembre 2017 (BOCC 2018/2), 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 des télécommunications du 26 avril 2000, les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 14 juin 2002 sur l'emploi des handicapés, conclu le 26 janvier 2018 (BOCC 2018/15), dans le cadre de ladite convention collective ;  
- l'avenant à l'accord du 11 décembre 2015 sur les contrats de professionnalisation, conclu le 26 janvier 2018 (BOCC 2018/15), 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 vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord relatif à un régime de complémentaire frais de santé, conclu le 5 décembre 2017 (BOCC 2018/6), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords 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 13

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 nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986.  
Article 2 : convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.  
Article 3 : convention collective des ateliers chantiers d'insertion du 31 mars 2011.  
Article 4 : convention collective nationale blanchisserie teinturerie et nettoyage du 17 novembre 1997.  
Article 5 : convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.  
Article 6 : convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956.  
Article 7 : convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000.  
Article 8 : convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.  
Article 9 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005.  
Article 10 : convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000.  
Article 11 : convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969.

Fait le 29 novembre 2018.

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](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)**

Paru au JORF du 2019-02-21

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, l'avenant du 25 avril 2018 relatif aux barèmes conventionnels de salaires, à la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. 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'avenant 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'avenant 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 avenant.

#### 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 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 17 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)**

Paru au JORF du 2019-04-25

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, les stipulations de l'accord du 25 avril 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 2-3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

L'article 3.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Au cinquième alinéa de l'article 3-4, les termes « si les signataires et les négociateurs de l'accord en font la demande » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article D. 2232-1-2 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 17 avril 2019.

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° 2018/36, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)**

Paru au JORF du 2019-11-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, les stipulations de l'avenant du 25 avril 2019 relatif aux barèmes conventionnels de salaires, à la convention collective 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'avenant 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 avenant.

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 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/29, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)**

Paru au JORF du 2019-12-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, les stipulations de l'accord du 5 décembre 2018 relatif au champ d'application, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 1.1 de la convention collective, tel que modifié par l'article 1 de l'accord, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 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 3 décembre 2019.

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° 2019/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## **Nouveautés**



# Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

Date du texte : 2019-02-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord salaires minima 2020 (14 avril 2020)

Date du texte : 2020-04-14

Publié au BOCC N° : 20200023

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
ADSA	Association paritaire interprofessionnelle pour le développement du dialogue social dans l'artisanat
ADSAMS	Association paritaire nationale pour le développement du dialogue social dans le secteur artisanal des métiers de services et de production
AFNOR	Association française de normalisation
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AM	Agent de maîtrise
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
APHQ	Agents de production hautement qualifiés
APQ	Agents de production qualifiés
APS	Agents de production spécialisés
AR	Accusé réception
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ASFA	Association des Sociétés Françaises d'Autoroutes
ASPET	Association pour le paritarisme dans les professions de l'entretien du textile
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCIR	Convention collective des industries
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CIO	Centre d'information et d'orientation
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNFP	Commission paritaire nationale pour la formation professionnelle
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
ETP	Employé en équivalent temps plein
FAF	Fonds assurance formation
FAFIH	Fonds d'assurance formation de l'industrie hôtelière
FAFTT	Fonds d'assurance formation du travail temporaire
FEBEA	Fédération des entreprises de la beauté
FFP	Fédération française des pressings
FNAM	Fédération nationale de l'aviation marchande
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORTHAC	Formation textile-habillement-cuir
GEIST	Groupement des entreprises industrielles de services textiles
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IDCC	Identifiant de convention collective
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INTERGROS	Organisme paritaire collecteur agréé des entreprises du commerce de gros et du commerce international
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MEDEF	Mouvement des entreprises de france
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NAP	Activité principale exercée
NAPE	Nomenclature des activités principales exercées
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
OETAM	Ouvrier, agent de maîtrise
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIA	Organisme paritaire collecteur agréé, collecte et gère les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle des salariés.
OPCAMS	Organisme paritaire collecteur agréé pour les salariés de l'artisanat des métiers de service
OPCO	Opérateur de compétence
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OPMQC	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences
PIB	Produit intérieur brut
PL	Poids lourd
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PRO	Professionnel
RER	Réseau express régional
RTT	Réduction du temps de travail
SAMERA	Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNAD	Syndicat national des activités du déchet
SNARR	Syndicat national de l'alimentation et de la restauration rapide
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNEH	Syndicat national des exploitants d'hélicoptères
SNERS	Syndicat national des entreprises de restauration sociale
SNPRO	Syndicat national des professionnels de la propreté
SNRC	Syndicat national de restauration collective
SNRPO	Syndicat national de la restauration publique organisée
SNRTC	Syndicat national de la restauration thématique et commerciale
SPELC	Syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique
SPP	Section professionnelle paritaire
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TMC	Textile, mode, cuir
TPE	Très petite entreprise
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VL	Véhicule léger
VT	Visiteur



## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Maladie. Accident (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 9.5	15
	Maladie. Accident (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 9.5	15
	Rupture du contrat de travail à durée indéterminée (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 6.3	10
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 6.2	9
Arrêt de travail, Maladie	Effets de la maladie, de l'accident ou de la maternité (Annexe III - Ingénieurs et Cadres Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997)	Article 8	26
	Maladie. Accident (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 9.5	15
	Rupture du contrat de travail à durée indéterminée (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 6.3	10
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 6.2	9
Champ d'application	Champ d'application (Accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de santé)	Article 1er	60
	Champ d'application géographique et professionnel (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 1.1	1
Chômage partiel	ANNEXE (Accord national du 29 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles)		30
	Indemnités (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 6.4	10
	Modulation du temps de travail (Accord national du 29 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles)		29
	Organisation du temps de travail (1) (Accord du 28 janvier 2000 relatif à la durée du travail dans les professions de l'entretien et de la location textile)		34
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 9.1	13
Congés exceptionnels	Congés pour événements personnels (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 9.4 (1)	14
Démission	Rupture du contrat de travail à durée indéterminée (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 6.3	10
Frais de santé	Garanties couvertes (Accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de santé)	Article 3	61
Indemnités de licenciement	Indemnité de congédiement (Annexe III - Ingénieurs et Cadres Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997)	Article 11	26
	Indemnités (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 6.4	10
Maternité, Adoption	Chapitre V Maternité et congé parental (Accord du 16 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)		46
	Congés pour événements personnels (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 9.4 (1)	14
	Effets de la maladie, de l'accident ou de la maternité (Annexe II - Employés, Techniciens et Agents de maîtrise Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997)	Article 7	21
	Effets de la maladie, de l'accident ou de la maternité (Annexe III - Ingénieurs et Cadres Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997)	Article 8	26
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 6.2	9
Période d'essai	Formation du contrat de travail (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 6.1	9
	Période d'essai (Annexe III - Ingénieurs et Cadres Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997)	Article 5	26
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Annexe III - Ingénieurs et Cadres Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997)	Article 10	26
	Rupture du contrat de travail à durée indéterminée (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 6.3	10
	Temps pour recherche d'emploi (Annexe III - Ingénieurs et Cadres Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997)	Article 9	26
Prime, Gratification, Treizieme mois	Avenant du 23 février 2004 relatif au travail de nuit (Avenant du 23 février 2004 relatif au travail de nuit)		35

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Accord du 22 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2012 (Accord du 22 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2012)	Article 1er	92
	Accord du 26 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008 (Accord du 26 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008)	Article 1	86
	Accord du 5 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 (Accord du 5 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013)	Article 1er	93
	Accord du 9 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2011 (Accord du 9 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2011)	Article 1er	90
	Avenant du 10 mai 2011 relatif aux salaires minimaux (Avenant du 10 mai 2011 relatif aux salaires minimaux)	Article 1er	89
	Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016 (Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016)	Article 1er	98
	Avenant du 22 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017 (Avenant du 22 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017)	Article 1er	99
	Avenant du 25 avril 2018 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2018 (Avenant du 25 avril 2018 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2018)	Article 1er	100
	Avenant du 25 avril 2018 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2018 (Avenant du 25 avril 2018 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2018)	Article 2	100
	Avenant du 25 avril 2019 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2019 (Avenant du 25 avril 2019 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2019)	Article 1er	100
	Avenant du 26 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 (Avenant du 26 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014)	Article 1er	95
	Avenant du 31 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 (Avenant du 31 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015)	Article 1er	96
	Avenant du 6 octobre 2009 relatif aux salaires au 1er décembre 2009 (Avenant du 6 octobre 2009 relatif aux salaires au 1er décembre 2009)	Article 1	87
	Avenant du 9 septembre 2010 relatif aux salaires (Avenant du 9 septembre 2010 relatif aux salaires)	Article 1er	88
	Salaires à compter du 1er mai 2006 annexes I, II, III (Avenant du 27 avril 2006 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2006)		84
	Salaires au 1er août 2002 (Avenant n° 7 du 16 juillet 2002 relatif aux salaires au 1er août 2002)		84
Salaires au 1er novembre 2001 (Avenant n° 5 du 12 octobre 2001 relatif aux salaires à compter du 1er novembre 2001)		83	
Sanctions	Protection des délégués du personnel, des candidats et des anciens délégués (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 4.5	6
Visite médicale	Formation du contrat de travail (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 6.1	9
	Maladie. Accident (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998)	Article 9.5	15

## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1997-11-17	Annexe I - Ouvriers Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997	15
	Annexe II - Classification Agents de Maîtrise Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997	24
	Annexe II - Employés, Techniciens et Agents de maîtrise Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997	20
	Annexe II - Employés - Techniciens Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997	22
	Annexe III - Ingénieurs et Cadres Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997	25
	Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998	1
1999-06-29	Accord national du 29 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles	27
	Avenant n° 1 du 29 juin 1999 à l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles et à son annexe	31
2000-01-28	Accord du 28 janvier 2000 relatif à la durée du travail dans les professions de l'entretien et de la location textile	31
2001-10-12	Avenant n° 5 du 12 octobre 2001 relatif aux salaires à compter du 1er novembre 2001	82
2002-03-14	Avenant n° 6 du 14 mars 2002 relatif aux heures supplémentaires bonifiées	34
2002-07-16	Accord du 16 juillet 2002 relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention	34
	Avenant n° 7 du 16 juillet 2002 relatif aux salaires au 1er août 2002	83
2004-02-23	Avenant du 23 février 2004 relatif au travail de nuit	35
2004-12-02	Accord du 2 décembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle	37
	Accord national du 2 décembre 2004 relatif à la mise à la retraite des salariés âgés de 60 à 65 ans	36
2004-12-14	Accord du 14 décembre 2004 relatif au champ d'application (Champagne-Ardenne)	43
2004-12-22	Accord du 22 décembre 2004 relatif au champ d'application (Limousin)	43
2005-06-28	Accord du 28 juin 2005 relatif à l'élargissement du champ d'application	43
2006-04-27	Accord du 27 avril 2006 relatif à la classification du personnel ouvrier	44
	Avenant du 27 avril 2006 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2006	84
2007-03-15	Adhésion par lettre du 15 mars 2007 du groupement des entreprises industrielles de servicestextiles (GEIST) à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec et teinturerie	44
2007-03-19	Adhésion par lettre du 19 mars 2007 de la FFP à la convention collective interrégionale	44
2007-11-26	Accord du 26 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008	86
2008-07-16	Accord du 16 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	45
2009-01-28	Accord du 28 janvier 2009 relatif à l'emploi et à l'insertion des personnes handicapées	47
2009-10-06	Avenant du 6 octobre 2009 relatif aux salaires au 1er décembre 2009	87
2010-04-22	Arrêté du 14 avril 2010 portant élargissement à la région de Nord - Pas-de-Calais d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)	JO-1
2010-09-09	Accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications	49
	Accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications	52
	Avenant du 9 septembre 2010 portant sur la vérification du salaire perçu	53
	Avenant du 9 septembre 2010 relatif aux salaires	88
2011-01-27	Accord du 27 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise	54
2011-04-08	Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle	56
2011-05-10	Avenant du 10 mai 2011 relatif aux salaires minimaux	89
2011-06-22	Arrêté du 14 juin 2011 portant extension d'accords et d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)	JO-1
2011-09-06	Accord du 6 septembre 2011 relatif au temps partiel	56
2011-11-18	Accord du 18 novembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA	57
2011-12-09	Accord du 9 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2011	90
2012-03-03	Arrêté du 27 février 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 31 janvier 2012	JO-1
2012-04-29	Arrêté du 19 avril 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)	JO-3
2012-05-22	Accord du 22 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2012	91
2012-06-27	Arrêté du 19 juin 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mai 2012	JO-4
2012-11-08	Arrêté du 29 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)	JO-5
2013-02-05	Accord du 5 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	93
2013-06-27	Arrêté du 18 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)	JO-5
2014-02-26	Accord du 26 février 2014 relatif aux actions de formation prioritaires	58
	Avenant du 26 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	95
2014-04-03	Accord du 3 avril 2014 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation au CFA IFIR	60
2014-08-13	Arrêté du 15 juillet 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)	JO-6
2015-03-31	Avenant du 31 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015	96
2015-07-23	Accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de santé	60
2015-09-11	Arrêté du 18 août 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)	JO-6
2015-12-27	Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 décembre 2015	JO-6
2016-01-28	Accord du 28 janvier 2016 relatif au développement du dialogue social dans la profession (annule et remplace l'accord du 2 décembre 2002)	63
2016-03-10	Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016	98
2016-05-03	Accord du 3 mai 2016 relatif à l'adhésion d'UNIRET Nord - Pas-de-Calais à la convention collective	64
2016-05-27	Accord du 27 mai 2016 relatif à l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité	65

Date	Texte	Page
2016-08-05	Arrêté du 29 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)	JO-8
2016-10-25	Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)	JO-8
2017-01-23	Avenant n° 1 du 23 janvier 2017 à l'accord du 28 janvier 2016 relatif au développement du dialogue social dans la profession	73
2017-01-29	Arrêté du 27 janvier 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)	JO-9
2017-02-16	Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2017	JO-9
2017-03-22	Avenant du 22 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017	98
2017-08-12	Arrêté du 7 août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)	JO-11
2017-08-14	Arrêté du 7 août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)	JO-11
2017-10-12	Arrêté du 3 octobre 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)	JO-11
2017-12-14	Accord du 14 décembre 2017 modifiant l'accord du 18 novembre 2011 relatif à la contribution des entreprises à la formation professionnelle	74
2018-04-25	Accord du 25 avril 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	75
	Avenant du 25 avril 2018 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2018	100
2018-07-03	Dénonciation par lettre du 3 juillet 2018 de la FFPB, du GEIST, de la CMTE CFTC et de la THCB CGT de l'accord du 27 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise	78
	Accord du 5 décembre 2018 relatif au champ d'application de la convention collective	79
2018-12-05	Arrêté du 29 novembre 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 novembre 2018	JO-12
2019-02-21	Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)	JO-13
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
2019-03-08	Accord du 8 mars 2019 relatif au forfait jours pour les cadres	79
2019-03-14	Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre	102
2019-04-25	Arrêté du 17 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)	JO-13
	Avenant du 25 avril 2019 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2019	100
2019-11-05	Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)	JO-14
2019-11-28	Accord du 28 novembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) des services à forte intensité de main-d'oeuvre (AKTO)	82
2019-12-12	Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)	JO-14
2020-04-14	Accord salaires minima 2020 (14 avril 2020)	NV-1



## **Index alphabétique**



## 1

1. Filiere location de linge, blanchisserie industrielle et blanchisserie de detail (codes 71.4.A, 93.0.A et 93.0.B pour les activites de blanchisserie) 17

## A

a) Egalite professionnelle 100

Accident 15

Accord du 14 decembre 2004 relatif au champ d'application (Champagne-Ardenne) 43

Accord du 14 decembre 2017 modifiant l'accord du 18 novembre 2011 relatif a la contribution des entreprises a la formation professionnelle 74

Accord du 16 juillet 2002 relatif a l'elargissement du champ d'application de la convention 34

Accord du 16 juillet 2008 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 45

Accord du 18 novembre 2011 relatif a la designation d'un OPCA 57

Accord du 2 decembre 2004 relatif aux objectifs, priorites et moyens de la formation professionnelle 37

Accord du 22 decembre 2004 relatif au champ d'application (Limousin) 43

Accord du 22 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2012 92

Accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de sante 60

Accord du 25 avril 2018 relatif a la mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 75

Accord du 26 fevrier 2014 relatif aux actions de formation prioritaires 59

Accord du 26 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008 86

Accord du 27 avril 2006 relatif a la classification du personnel ouvrier 44

Accord du 27 fevrier 2019 portant creation de l'operateur de competences des entreprises de proximite NV-1

Accord du 27 janvier 2011 relatif a la commission paritaire de validation des accords d'entreprise 54

Accord du 27 mai 2016 relatif a l'exposition des salaries aux facteurs de penibilite 65

Accord du 28 janvier 2000 relatif a la duree du travail dans les professions de l'entretien et de la location textile 32

Accord du 28 janvier 2009 relatif a l'emploi et a l'insertion des personnes handicapees 47

Accord du 28 janvier 2016 relatif au developpement du dialogue social dans la profession (annule et remplace l'accord du 2 decembre 2002) 63, 101

Accord du 28 juin 2005 relatif a l'elargissement du champ d'application 43

Accord du 28 novembre 2019 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO) des services a forte intensite de main-d'oeuvre (AKTO) 82

Accord du 3 avril 2014 relatif a l'affectation des fonds de professionnalisation au CFA IFIR 60

Accord du 3 mai 2016 relatif a l'adhesion d'UNIRET Nord - Pas-de-Calais a la convention collective 64

Accord du 5 decembre 2018 relatif au champ d'application de la convention collective 79

Accord du 5 fevrier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 93

Accord du 6 septembre 2011 relatif au temps partiel 56

Accord du 8 mars 2019 relatif au forfait jours pour les cadres 79

Accord du 9 decembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er decembre 2011 90

Accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications 49, 52

Accord national du 2 decembre 2004 relatif a la mise a la retraite des salaries ages de 60 a 65 ans 36

Accord national du 29 juin 1999 relatif a la reduction et a l'amenagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles 27

Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif a l'OPCO des entreprises a forte intensite de main-d'oeuvre 102

Accord salaires minima 2020 (14 avril 2020) NV-1

Accord sur les classifications du 31 octobre 1991 22

Actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise 40

Actions de formation prioritaires 59

Adaptation et aménagement des postes de travail 69

Adhesion 78

Adhesion d'UNIRET Nord - Pas-de-Calais a la convention collective 64

Adhesion de l'UNIRET Nord - Pas-de-Calais a la CCIR 64

Adhesion du groupement des entreprises industrielles de servicestextiles (GEIST) a la convention collective interregionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage a sec et teinturerie 44

Adhesion FFP a la convention 44

Adhesion par lettre du 15 mars 2007 du groupement des entreprises industrielles de servicestextiles (GEIST) a la convention collective interregionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage a sec et teinturerie 44

Adhesion par lettre du 19 mars 2007 de la FFP a la convention collective interregionale 44

Affectation des fonds de professionnalisation au CFA IFIR 60

Allaitement 11

Amelioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel 70

Amenagement du temps de travail sur l'annee sous forme de forfait jours pour les cadres 80

Amplitude de la modulation 56

Annexe 51, 110

ANNEXE 30

Annexe I - Ouvriers 15

Annexe I - Ouvriers Convention collective interregionale du 17 novembre 1997 15

Annexe II - Classification Agents de Maitrise 24

Annexe II - Classification Agents de Maitrise Convention collective interregionale du 17 novembre 1997 24

Annexe II - Employes - Techniciens 22

Annexe II - Employes - Techniciens Convention collective interregionale du 17 novembre 1997 22

Annexe II - Employes, Techniciens et Agents de maitrise 20

Annexe II - Employes, Techniciens et Agents de maitrise Convention collective interregionale du 17 novembre 1997 20

Annexe III - Ingenieurs et Cadres 25

Annexe III - Ingenieurs et Cadres Convention collective interregionale du 17 novembre 1997 25

Annexes 70

Application de l'accord 29, 34

Application de la convention collective 1

Appointements 26

Assimilation 25

Autres cadres 33

Autres cadres (1) (2) 33

Avantages acquis 1

Avenant du 10 mai 2011 relatif aux salaires minimaux 89  
Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016 98  
Avenant du 22 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017 98  
Avenant du 23 fevrier 2004 relatif au travail de nuit 35  
Avenant du 25 avril 2018 relatif aux baremes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2018 100  
Avenant du 25 avril 2019 relatif aux baremes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2019 100  
Avenant du 26 fevrier 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 95  
Avenant du 27 avril 2006 relatif aux salaires a compter du 1er mai 2006 84  
Avenant du 31 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 96  
Avenant du 6 octobre 2009 relatif aux salaires au 1er decembre 2009 87  
Avenant du 9 septembre 2010 portant sur la verification du salaire percu 53  
Avenant du 9 septembre 2010 relatif aux salaires 88  
Avenant n° 1 du 23 janvier 2017 a l'accord du 28 janvier 2016 relatif au developpement du dialogue social dans la profession 74  
Avenant n° 1 du 29 juin 1999 a l'accord national sur la reduction et l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles et a son annexe 31  
Avenant n° 42 a l'annexe I applicable a compter du 1er juillet 1989 15  
Avenant n° 42 a l'annexe I applicable a compter du 1er juillet 1989. 15  
Avenant n° 5 du 12 octobre 2001 relatif aux salaires a compter du 1er novembre 2001 82  
Avenant n° 6 du 14 mars 2002 relatif aux heures supplementaires bonifiees 34  
Avenant n° 7 du 16 juillet 2002 relatif aux salaires au 1er aout 2002 83

## C

Cadres dirigeants 33  
Cadres dirigeants (1) 33  
Cadres integres a une collectivite de travail 33  
Caractere obligatoire 50  
Cas des entreprises occupant moins de 11 salaries 6  
Cas particulier des personnes presentes une partie seulement de la periode de modulation pour cause de CDD ou autre (entree et sortie en cours de periode) 57  
Champ d'application 20, 25, 27, 31, 32, 35, 37, 56, 63, 74, 75, 82  
Champ d'application (Champagne-Ardenne) 43  
Champ d'application (Limousin) 43  
Champ d'application de la convention 79  
Champ d'application du forfait jours 80  
Champ d'application geographique et professionnel 1  
Champ d'application. - Publication. - Extension. - Duree 55  
Champ de l'accord 45, 47  
Champs d'application 78  
Chapitre I  
- Application de la convention collective 1  
Chapitre Ier Champ de l'accord 45, 47  
Chapitre II  
- Liberte syndicale et d'opinion 2  
Chapitre II Mise en oeuvre collective 47  
Chapitre II Recrutement 45  
Chapitre III  
- Sections syndicales et delegates syndicaux 3  
Chapitre III Promotion et evolution professionnelles 46  
Chapitre III Recrutement 48  
Chapitre IV  
- Delegates du personnel 4  
Chapitre IV Formation professionnelle continue 46  
Chapitre IV Maintien dans l'emploi des salaries handicapes 48  
Chapitre IX  
- Conges 13  
Chapitre IX Duree de l'accord. - Opposabilite. - Denonciation et revision 47  
Chapitre V  
- Comite d'entreprise 6  
Chapitre V Formation en cours d'emploi et la promotion des salaries handicapes 48  
Chapitre V Formation en cours d'emploi et promotion des salaries handicapes 48  
Chapitre V Maternite et conge parental 46  
Chapitre VI  
- Contrat de travail 9  
Chapitre VI Egalite salariale 46  
Chapitre VI Protection de l'emploi 49  
Chapitre VII  
- Organisation du travail - Duree du travail - Hygiene et securite 10  
Chapitre VII Communication et sensibilisation 49  
Chapitre VII Sensibilisation et communication 46  
Chapitre VIII  
- Salaires et accessoires de salaires 12  
Chapitre VIII Duree de l'accord, revision et denonciation 49  
Chapitre VIII Representation equilibree des femmes et des hommes aux elections des representants du personnel 47  
Classification 25  
Classification Agents de Maitrise (Annexe II - Classification Agents de Maitrise) 24  
Classification du personnel ouvrier 44  
Classification filiere entretien 17  
Classification personnel ouvrier 19, 20  
Classification personnel ouvrier 2. Filiere pressings, teintureres, laveres (codes 93.0A, 93.0B, hors blanchisseries industrielles et de detail) 19  
Classification personnel ouvrier Filiere pressing et laverie 19  
Classification personnel ouvrier Remuneration des apprentis 20  
Classifications 49, 52

Classifications professionnelles 21  
 Comite d'entreprise 6  
 Commission de suivi 70  
 Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'entretien et de la location textile 42  
 Commission paritaire de l'emploi 2  
 Commission paritaire de suivi 62  
 Commission paritaire de validation des accords d'entreprise 54  
 Communication et sensibilisation 49  
 Composition 75  
 Composition de l'association pour le paritarisme dans les professions de l'entretien textile (ASPET) 64, 74  
 Composition de la commission 77  
 Composition du comite d'entreprise 8  
 Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salaries dans les entreprises 39  
 Conditions d'affectation du salarie a un poste de nuit 36  
 Conditions d'application de l'accord 43, 58, 59  
 Conditions de prise en compte, pour la remuneration des salaries, des absences ainsi que des arrivees et departs en cours de periode 81  
 Conditions de travail (Hygiene et securite - Conditions de travail) 10  
 Conditions et delais de prevenance des changements du volume de l'horaire et de sa repartition 57  
 Conges 13  
 Conges payes 13, 26  
 Conges pour evenements personnels 14  
 Contrat de travail 9  
 Contreparties specifiques au profit des travailleurs de nuit 35  
 Contribution des entreprises a la formation professionnelle 74  
 Contribution entreprises employant moins de 11 salaries 75  
 Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage a sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997. Etendue par arrete du 10 aout 1998 JORF 20 aout 1998 1  
 Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage a sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997 1  
 Convention individuelle de forfait jours 80  
 Convocation aux reunions 76  
 Couverture obligatoire et dispense 61  
 CPPNI 75  
 Creation d'une section professionnelle paritaire (SPP) commune 58  
 Cumul de fonctions 4

## D

Date d'application 1, 50  
 Date d'application et duree de l'avenant 79, 82  
 Definition de la periode de modulation 56  
 Definition des categories employes-techniciens 22  
 Definition du temps partiel annuel 56  
 Definition du travail de nuit et du travailleur de nuit 35  
 Definitions 20, 25  
 Delegates du personnel 4  
 Delegates exterieurs 4  
 Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 60  
 Denonciation de l'accord du 27 janvier 2011 79  
 Denonciation de la FFPB, du GEIST, de la CMTE CFTC et de la THCB CGT de l'accord du 27 janvier 2011 relatif a la commission paritaire de validation des accords d'entreprise 78  
 Denonciation et revision (Duree de l'accord. - Opposabilite. - Denonciation et revision) 47  
 Denonciation par la federation francaise de la maroquinerie des accords relatifs a la formation professionnelle 56  
 Denonciation par lettre du 3 juillet 2018 de la FFPB, du GEIST, de la CMTE CFTC et de la THCB CGT de l'accord du 27 janvier 2011 relatif a la commission paritaire de validation des accords d'entreprise 78  
 Denonciation par lettre du 8 avril 2011 par la federation francaise de la maroquinerie des accords relatifs a la formation professionnelle 56  
 Deplacements 8  
 Depot 1, 79  
 Depot de l'accord 60  
 Depot de l'accord et extension 70, 79, 82  
 Depot de l'avenant 57  
 Depot des accords 55  
 Depot et extension 29, 65  
 Depot. - Extension (Entree en vigueur. - Depot. - Extension) 75  
 Designation d'un OPCA 57  
 Designation de l'OPCA 58  
 Designation de l'OPCO 82  
 Designation de l'OPCO « Professions de services operationnels aux entreprises » comme operateur de competences 82  
 Developpement de l'apprentissage 38  
 Developpement des competences et des qualifications 70  
 Developpement du dialogue social dans la profession 74  
 Developpement du dialogue social dans la profession (annule et remplace l'accord du 2 decembre 2002) 63, 101  
 Dispositif de portabilite en cas de cessation du contrat de travail 62  
 Dispositions communes 75  
 Dispositions en faveur des sections syndicales 3  
 Dispositions financieres 42, 58  
 Duree (Champ d'application. - Publication. - Extension. - Duree) 54  
 Duree de l'accord 60, 70  
 Duree de l'accord et extension 43, 58  
 Duree de l'accord, revision et denonciation 49  
 Duree de l'accord. - Opposabilite. - Denonciation et revision 47  
 Duree du travail - Hygiene et securite (Organisation du travail - Duree du travail - Hygiene et securite) 10  
 Duree du travail dans les professions de l'entretien et de la location textile 32

Duree. - Revision. - Denonciation 62

Duree. Revision et denonciation 1

## E

Effet 62

Effets de la maladie, de l'accident ou de la maternite 21, 26

Egalite professionnelle 57

Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 45

Egalite professionnelle Mesures tendant a reduire les ecarts de remuneration 96, 98

Egalite professionnelle. - Mesures tendant a reduire les ecarts de remuneration 93, 95, 98

Egalite salariale 46

Elargissement du champ d'application 43

Elargissement du champ d'application de la CCIR 65

Elargissement du champ d'application de la convention 34

Election des delegues 5

Elections 8

Emploi et insertion des personnes handicapees 47

Employes - Techniciens (Annexe II - Employes - Techniciens) 22

Employes techniciens 23

Employes, Techniciens et Agents de maitrise (Annexe II - Employes, Techniciens et Agents de maitrise) 20

Entraves a l'election et aux fonctions de delegues 3

Entree en vigueur 29, 36, 55, 64

Entree en vigueur du present accord 74

Entree en vigueur et depot 75

Entree en vigueur. - Depot. - Extension 78

Examen des possibilites de mise en oeuvre d'amenagement-reduction de la duree du travail 28, 32

Exercice de la fonction de delegue 4

Exercice de la liberte syndicale 3

Exercice de la representation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales 63

Exposition des salaries aux facteurs de penibilite 65

Extension 1, 51, 57, 64, 74, 82

Extension (Entree en vigueur. - Depot. - Extension) 75

Extension. - Duree (Champ d'application. - Publication. - Extension. - Duree) 54

Extension. - Publicite 62

## F

Femme en etat de grossesse 11

Filiere location de linge, blanchisserie industrielle et blanchisserie de detail (codes 71.4.A, 93.0.A et 93.0.B pour les activites de blanchisserie) 17

Financement du dialogue social dans les entreprises visees dans le champ d'application du present accord et repartition des ressources 63, 74

Financement du regime 61

Fonctionnement de la commission 55, 78

Fonctionnement du comite d'entreprise 8

Forfait jours pour les cadres 79

Formalites de depot 36, 51

Formation du contrat de travail 9

Formation en cours d'emploi et promotion des salaries handicapes 48

Formation et egalite professionnelle 42

Formation initiale et actions en matiere d'information et d'orientation des jeunes 39

Formation professionnelle continue 46

Formation professionnelle des travailleurs de nuit 36

Frais de sante 60

## G

Garanties couvertes 61

## H

Heures supplementaires 28, 33

Heures supplementaires bonifiees 34

Heures supplementaires et complementaires 56

Horaire de travail 11, 21

Hygiene et securite (Organisation du travail - Duree du travail - Hygiene et securite) 10

Hygiene et securite-Conditions de travail 10

## I

Impact des periodes d'absence (telles que maladie...) 57

Incidence de la suspension du contrat de travail 61

Indemnite de congediement 26

Indemnite de depart en retraite 26

Indemnites 10

Ingenieurs et Cadres (Annexe III - Ingenieurs et Cadres) 25

Institution des comites d'entreprise 6

Institution et mission des delegues du personnel 4

## J

Jours excedentaires 81

Jours feries 14

## L

L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle 39

La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation modalites de validation et de certification 40

Le conge individuel de formation 41  
Le contrat de professionnalisation 38  
Le droit individuel a la formation (DIF) 41  
Le secretariat a pour mission 76  
Liberte syndicale et d'opinion 2  
Liste des actions de formation 59  
Liste des facteurs de penibilite 65  
Liste des situations de travail et des postes potentiellement exposes 66  
Liste des situations de travail et postes exposes au facteur de penibilite « Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées » 69  
Liste des situations de travail et postes exposes au facteur de penibilite « Manutentions manuelles de charges » 68  
Liste des situations de travail et postes exposes au facteur de penibilite « Postures penibles » 69  
Liste des situations de travail et postes exposes au facteur de penibilite « travail repetitif » 68

## **M**

Maintien dans l'emploi des salaries handicapes 48  
Maintien de la garantie en application de l'article 4 de la loi Evin 62  
Maladie. Accident 15  
Maternite et conge parental 46  
Mesures d'accompagnement des entreprises artisanales 42  
Mesures destinees a favoriser l'egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 36  
Mesures tendant a reduire les ecart de remuneration (Egalite professionnelle. - Mesures tendant a reduire les ecart de remuneration) 92, 93, 98  
Mise a la retraite des salaries ages de 60 a 65 ans 36  
Mise en oeuvre collective 47  
Mise en oeuvre de l'accord 50, 53  
Missions de l'ASPET 64  
Missions de la commission 54, 77  
Modalites d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise 78, 79, 82, 101  
Modalites de decompte des journees/demi-journees travaillees et non travaillees 81  
Modalites de gestion du dispositif du dialogue social dans l'artisanat et les activites incluses dans le champ d'application du present accord 64  
Modalites du plein exercice par le salarie de son droit a la deconnexion 81  
Modification du champ d'application geographique de la convention collective 79  
Modulation du temps de travail 29  
Moyens reconnus aux delegates syndicaux et aux membres des comites d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 41

## **N**

Nature des reunions de la CPPNI 76  
Nombre de delegates 5  
Notification et validite de l'accord 50

## **O**

Objectifs et priorites 37  
Objectifs et utilisation des moyens mis en oeuvre 63  
Objet 60  
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 41  
OPCO des entreprises et salaries des services a forte intensite de main-d'oeuvre 102  
Opposabilite. - Denonciation et revision (Duree de l'accord. - Opposabilite. - Denonciation et revision) 47  
Options envisageables 28, 32  
Organisation de la commission 54  
Organisation des reunions paritaires 2  
Organisation du planning et modalites de prevenance 80  
Organisation du temps de travail 34  
Organisation du temps de travail (1) 34  
Organisation du travail - Duree du travail - Hygiene et securite 10  
Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit 35  
Ouvriers (Annexe I - Ouvriers) 15

## **P**

Paiement du salaire 12  
Pas-de-Calais a la CCIR (Adhesion de l'UNIRET Nord - Pas-de-Calais a la CCIR) 63, 101  
Pas-de-Calais a la convention collective (Adhesion d'UNIRET Nord - Pas-de-Calais a la convention collective) 64  
Periode d'essai 26  
Periode de professionnalisation 40  
Periodicite des reunions de la commission 77  
Personnel a temps partiel 28, 33  
Personnel d'encadrement 29, 33  
Portee de l'accord 75  
Preambule 27, 32, 45, 49, 54, 58, 74, 75, 79, 82, 103  
Preavis 26  
Principes generaux 49  
Priorites et moyens de la formation professionnelle 37  
Prise d'effet de l'accord. 57  
Prise des decisions 76  
Prise en charge des frais 76  
Promotion 21  
Promotion et evolution professionnelles 46  
Promotion interne 10  
Protection de l'emploi 49  
Protection des delegates du personnel, des candidats et des anciens delegates 6  
Protection des delegates syndicaux 4  
Protection des membres du comite d'entreprise 8

Protection du droit de greve et de la liberte du travail 3  
Publication. - Extension. - Duree (Champ d'application. - Publication. - Extension. - Duree) 54  
Publicite 82

## R

Rappel des principes 2  
Recherche d'emploi 21  
Recrutement 45, 48  
Reduction et aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles 27  
Reduction et aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles et a son annexe 31  
Reglement des litiges ou differends 2  
Reglement interieur 10  
Remuneration des salaries 57  
Remunerations 21  
Repos compensateur 14  
Representation equilibree des femmes et des hommes aux elections des representants du personnel 47  
Respect des dispositions relatives a la duree du travail 81  
Retraite complementaire 13  
Retraite des cadres 27  
Reunions preparatoires 76  
Reunions syndicales statutaires 3  
Revision et denonciation (revise le 7 novembre 1995) (Duree - Revision et denonciation (revise le 7 novembre 1995)) 1  
Revision. - Denonciation 78  
Revision. - Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 60  
Revocation 6  
Role du comite d'entreprise 7  
Role et dispositions particulieres de la commission d'interpretation 77  
Role et dispositions particulieres de la commission de negociation 76  
Rupture du contrat a duree determinee 10  
Rupture du contrat de travail a duree indeterminee 10

## S

Saisine de la commission 54, 78  
Salaires 82, 87, 88  
Salaires 2018 100  
Salaires a compter du 1er mai 2006 84  
Salaires a compter du 1er mai 2006 annexes I, II, III 84  
Salaires a compter du 1er novembre 2001 82  
Salaires au 1er aout 2002 83, 84  
Salaires au 1er janvier 2019 100  
Salaires au 1er novembre 2001 83  
Salaires et accessoires de salaires 12  
Salaires minima 89  
Salaires minima au 1er decembre 2011 90  
Salaires minima au 1er janvier 2008 86  
Salaires minima au 1er janvier 2013 93  
Salaires minima au 1er janvier 2014 95  
Salaires minima au 1er janvier 2015 96  
Salaires minima au 1er janvier 2016 98  
Salaires minima au 1er janvier 2017 98  
Salaires minima au 1er juin 2012 92  
Secret des deliberations 9  
Section syndicale d'entreprise 3  
Sections syndicales et delegues syndicaux 3  
Sensibilisation et communication 46  
Suivi et revision 64  
Suppleance 6  
Suspension du contrat de travail 9  
Suspension du travail du personnel de production 11

## T

Techniciens (Annexe II - Employes - Techniciens) 22  
Teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage a sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997 (Convention collective nationale de la blanchisserie - teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage a sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997) 1  
Temps partiel 56  
Temps pour recherche d'emploi 26  
Temps remunere 8  
Texte de base 1, 101, 102  
Transmission des accords d'entreprise 77  
Travail de nuit 35  
Travail des femmes et des jeunes 11

## V

Valeur normative de l'accord 78  
Verification du salaire percu 53



