Convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958. Etendue par arrêté du 23 juillet 1959 JONC 8 août 1959 et rectificatif au JONC du 13 septembre 1959.

IDCC : 247

N° Brochure : 3098

Activitées :

- Habillement : industries de l'habillement

- Champ d'application territorial et professionnel
- Durée, révision, dénonciation
- Avantages acquis
- Liberté syndicale et d'opinion
- Exercice du droit syndical
- Délégués du personnel
- Organisation des élections
- Scrutin
- Vote
- Exercice de la fonction de délégué
- Affichage
- Entreprises de moins de dix personnes
- Comités d'entreprise
- Elections
- Les oeuvres sociales du comité d'entreprise

- Embauchage
- Période d'essai
- Salaires et classifications
- Main-d'oeuvre juvénile
- Préavis
- Cas particulier du salarié congédié
- Modification du contrat de travail
- Absences - Maladie ou accident du travail - Autorisations d'absence pour soigner un enfant malade
- Militaires
- Durée du travail
- Durée maximale du travail
- Heures supplémentaires
- Modulation programmée des horaires de travail
  - Définition de la modulation programmée
  - Durée de la modulation programmée
  - Mise en oeuvre de la modulation programmée
  - Notification au personnel concerné des horaires modulés et modification de ceux-ci
  - Amplitude de variation des horaires modulés et contreparties
  - Dispositions pour le personnel d'encadrement
  - Décompte et paiement
- Jours fériés
- Congés payés
- Durée des congés
- Date des congés
- Ordre des départs

- Calcul de l'indemnité
- Congé complémentaire d'ancienneté
- Mères de famille
- Travailleurs à domicile
- Congés exceptionnels
- Travail des femmes et des jeunes
- Femmes en état de grossesse
- Changement d'emploi
- Congé pour la mère allaitant son enfant
- Allaitement
- Hygiène et sécurité
- Réfectoire
- Apprentissage
- Bulletin de paie
- Modalité de la paie
- Conciliation
- Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur
- Indemnisation de chômage partiel
- Indemnisation du départ à la retraite à l'initiative du salarié
- Indemnisation du licenciement
- Indemnisation de la maladie
- Indemnisation du congé de maternité

- Extension
- Date d'application
- Dépôt

Champ d'application territorial et professionnel

La présente convention et ses annexes régissent sur tout le territoire national français, non compris les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés, dans les entreprises relevant des activités ci-après énumérées, par référence à la Nomenclature d'activités (NAF), instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

Cette référence n'apporte pas de modification au contenu détaillé précédemment déterminé par les parties signataires de la présente convention.

Il est rappelé que le code d'activité attribué par l'INSEE n'a pas de valeur juridique en matière d'applicabilité des conventions collectives, mais une simple valeur indicative. Il conviendra toujours de rechercher l'activité principale réellement exercée par l'entreprise pour déterminer si elle est comprise dans le champ d'application de la présente convention.

Il est rappelé que l'activité " industrie de l'habillement " recouvre non seulement les entreprises assurant la fabrication des articles énumérés et référencés ci-après, mais également la création, la conception desdits articles, ainsi que leur commercialisation.

Nomenclature

(Etablie en application du décret n° 92-129 du 2 octobre 1992)

18. Industrie de l'habillement. (1)

18.1.Z Fabrication de vêtements en cuir.

18.2.A Fabrication de vêtements de travail.

18.2.D Fabrication de vêtements de dessus pour hommes et garçonnets.

N'est pas visée dans cette classe la fabrication de vêtements de dessus en bonneterie.

18.2.E Fabrication de vêtements de dessus pour femmes et fillettes.

N'est pas visée dans cette classe la fabrication de vêtements de dessus en bonneterie.

18.2 G Fabrication de vêtements de dessous.

Cette classe comprend notamment :

- la fabrication d'articles de chemiserie et de lingerie ;

- la fabrication de soutiens-gorge, gaines et corsets.

N'est pas visée dans cette classe la fabrication de sous-vêtements en bonneterie.

18.2 J Fabrication d'autres vêtements et accessoires.

Sont visées dans cette classe :

- la fabrication de casquettes, chapeaux piqués et coiffures d'uniforme ;

- la fabrication de cravates et pochettes, d'écharpes et de foulards.

Ne sont pas visées dans cette classe :

- la fabrication d'autres vêtements (y compris la layette) en bonneterie et d'articles divers en bonneterie ;

- la fabrication des jarretelles, supports-chaussettes, accessoires de passementerie et filets pour cheveux ;

- la fabrication de bretelles et de ceintures.

25.2 G Fabrication d'articles divers en matières plastiques.

Est visée dans cette classe la fabrication de vêtements en matières plastiques et de casques d'uniforme.

36.6 E Autres activités manufacturières NCA.

Est visée dans cette classe la fabrication de parapluies, d'ombrelles et de parasols.

Les parties signataires conviennent en outre des dispositions suivantes visant les activités relevant de la classe 18 qui entrent dans les champs d'application respectifs de la convention collective nationale des industries de l'habillement, d'une part, et de la convention collective nationale de l'industrie textile, d'autre part :

- les entreprises relevant du champ d'application de la classe 18 visées ci-dessus qui appliquent au moment de l'entrée en vigueur du présent accord la convention collective nationale des industries de l'habillement resteront régies exclusivement par cette dernière convention ;

- il est également rappelé que les ateliers de confection rattachés accessoirement à des établissements textiles bénéficient de la convention collective nationale de l'industrie textile, sauf s'il s'agit d'établissements juridiquement distincts et sous réserve d'accords régionaux contraires.

La présente convention contient les dispositions communes à toutes les catégories de personnel ainsi que les conventions ou annexes particulières applicables à chacune des catégories intéressées :

1° Ouvriers ;

2° Employés ;

3° Agents de maîtrise et d'encadrement technique et administratif ;

2° Ingénieurs et cadres.

Les conditions de travail et de salaires applicables aux travailleurs à domicile sont définies à l'annexe VI.

La présente convention est également applicable aux sièges sociaux, dépôts pour vente en gros et agences des établissements appartenant aux professions ci-dessus énumérées.

Les rapports entre les employeurs des industries visées par la présente convention et leurs voyageurs, représentants et placiers sont régis par la réglementation en vigueur et la convention collective interprofessionnelle du 3 octobre 1975, modifiée par l'avenant du 25 septembre 1978 et complétée par l'accord national interprofessionnel du 29 mai 1978.

Salariés divers occupés dans l'industrie de l'habillement :

Les salariés n'appartenant pas directement aux industries de la confection, mais employés constamment par elles à l'entretien, tels que mécaniciens, électriciens, menuisiers, etc., les ouvriers des services de livraison et de transport, bénéficient de la présente convention.

Cependant, la classification professionnelle de ces ouvriers devra leur assurer pour des postes occupés dans des conditions équivalentes une rémunération qui ne pourra être inférieure à celle résultant des dispositions concernant les professions d'origine, rémunération comprenant les accessoires de salaire inhérents aux conditions spécifiques de leur travail.

Durée, révision, dénonciation

a) Durée. - La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de sa date de signature et se continuera par tacite reconduction et par périodes annuelles, sauf demande de révision ou dénonciation effectuée dans les conditions prévues ci-après.

b) Révision. - A l'exclusion des dispositions relatives aux salaires, chaque organisation signataire peut demander la révision de la présente convention moyennant un préavis de deux mois avant la date d'expiration de chaque période annuelle. Cette révision sera demandée par lettre recommandée, adressée à l'autre partie et communiquée aux divers signataires, comportant indication des articles mis en cause et proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans le délai d'un mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte ; la présente convention restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les parties révisées donneront lieu à des avenants qui seront déposés aux conseils de prud'hommes et auront les même effets que la convention.

c) Dénonciation. - La dénonciation ne peut intervenir que moyennant un préavis de deux mois avant la date d'expiration de la période annuelle en cours. Cette dénonciation, pour être valable, doit être formulée, du côté patronal, par l'ensemble des organisations signataires.

Dans tous les cas, la dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres organisations signataires.

La convention dénoncée reste en vigueur pendant un délai de six mois à compter de son expiration. Si, à l'issue de ce délai, une nouvelle convention n'a pas été signée, la convention dénoncée cessera de produire ses effets.

Avantages acquis

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

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

Liberté syndicale et d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent à tous la liberté d'opinion politique ou religieuse, 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 livre III du code du travail, et d'appartenir ou de ne pas appartenir, d'adhérer ou de ne pas adhérer aux syndicats ainsi constitués.

En conséquence, les employeurs s'engagent à ne prendre en considération ni le fait d'appartenir ou non à tel ou tel syndicat, de ne pas appartenir à un syndicat, ni les opinions politiques, religieuses ou autres, pour la conclusion ou la résiliation d'un contrat de travail.

Les travailleurs s'engagent à laisser à tous la liberté d'opinion politique, religieuse ou autre et la liberté d'adhésion ou de non adhésion à un syndicat.

Les deux parties, considérant que l'entreprise est uniquement 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 du droit syndical

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Pour faciliter l'exercice du droit syndical :

1° Des panneaux d'affichage seront, dans chaque entreprise, réservés aux informations syndicales et professionnelles.

Un exemplaire de ces informations sera remis ultérieurement à la direction.

2° Des autorisations d'absence, non payées, seront accordées aux salariés mandatés pour assister aux réunions statutaires ordinaires des organisations syndicales, sur présentation d'une demande écrite de celles-ci, présentée une semaine au moins avant la date d'absence prévue.

Dans la limite de vingt-quatre jours ouvrables par an, ces absences seront, au regard de la législation sur les congés payés, considérées comme périodes de travail effectif ouvrant droit au congé.

3° Les salariés devant participer aux travaux des commissions paritaires créées d'un commun accord par les organisations d'employeurs et de salariés obtiendront, pour siéger à ces commissions, des autorisations d'absence payées comme temps de travail.

Les employeurs seront prévenus par écrit, par les organisations syndicales de salariés, au moins deux jours ouvrables à l'avance, sauf empêchement justifié par la brièveté du délai de convocation de la commission.

Les frais de transport aller et retour (chemin de fer en 2e classe ou autocars) de deux participants par organisation syndicale de salariés, signataire de la convention collective, seront remboursés, sur justification, par les organisations patronales compétentes.

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

Délégués du personnel

Le statut et le mode d'élection des délégués du personnel sont ceux institués par la loi n° 46-730 du 16 avril 1946, modifiée par la loi n° 47-123 du 7 juillet 1947, et l'arrêté du 30 septembre 1946 portant application de la loi du 16 avril 1946 aux travailleurs à domicile.

Les articles suivants apportent certaines précisions aux textes légaux rappelés ci-dessus.

Organisation des élections

La date, les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées dans l'établissement par la direction, en accord avec les délégués sortants.

La date des élections doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués. Elle sera annoncée au moins quinze jours pleins à l'avance, par un avis affiché dans l'entreprise et accompagné de la liste des éligibles.

Les listes des candidats dressées conformément au paragraphe 3 de l'article 9 de la loi du 16 avril 1646 seront présentées au moins quarante-huit heures avant le jour du scrutin. Elles pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Dans les entreprises où les électeurs de moins de vingt et un ans représentent plus de 50 p. 100 de l'effectif total, l'âge pour l'éligibilité des jeunes est ramené à vingt ans, cette dérogation ne pouvant jouer qu'au profit des travailleurs ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis douze mois au moins (1).

Pendant la période des élections, les candidats aux postes de délégués du personnel présentés par les organisations syndicales ouvrières ont les mêmes garanties, en cas de licenciement, que celles prévues pour les délégués élus à l'article 16 de la loi du 16 avril 1946.

La période des élections visée ci-dessus ne devra en aucun cas être la cause, de la part des candidats, de perturbation de la marche normale de l'entreprise.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 23 juillet 1959, art. 1er).

Scrutin

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

Les salariés seront indemnisés du temps passé aux élections sur la base de leur salaire effectif.

Le chef d'entreprise a la charge d'organiser matériellement les élections et en accord avec les candidats d'assurer le respect du secret et de la liberté de vote (bulletins de vote, enveloppes opaques, urnes, isoloirs, etc.).

Le bureau électoral est composé pour chaque collège de deux électeurs, le plus jeune et le plus ancien, présents à l'ouverture et acceptant. La présidence appartient au plus ancien. Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations d'un employé du service de paie.

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

Vote

L'élection a lieu conformément aux dispositions fixées par la loi du 16 avril 1946, modifiée par la loi du 7 juillet 1947.

Si plusieurs bulletins différents se trouvent dans la même enveloppe, ils seront annulés.

Si plusieurs bulletins identiques se trouvent dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'un seul vote.

Exercice de la fonction de délégué

Les fonctions de délégué du personnel sont énumérées dans les lois rappelées à l'article 9.

Conformément à ces textes, des démarches à l'extérieur de l'entreprise pourront être faites pour des motifs ayant trait à leurs fonctions ; les délégués informent la direction de leur intention de s'absenter.

En outre, les délégués du personnel peuvent circuler librement dans les ateliers, pour les motifs ayant trait à leurs fonctions, sous réserve de prévenir leur chef de service de leurs déplacements.

Affichage

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel. Copie de la note prévue à l'article 15 de la loi du 16 avril 1946 et de la réponse faite par la direction ou, de préférence, une note rédigée en commun pourra être, à la demande des délégués ou de la direction, portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Entreprises de moins de dix personnes

Dans les entreprises comptant moins de dix personnes, les salariés ont faculté, sur leur demande, de se faire assister, pour la présentation de leurs revendications individuelles ou collectives, d'un représentant de leur syndicat. Dans ce cas, ils remettront, deux jours avant la date où ils demandent à être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande au chef d'entreprise pour lui permettre d'étudier cette demande et de se faire, éventuellement, assister par un représentant syndical patronal.

Comités d'entreprise

Dans les entreprises occupant habituellement plus de cinquante salariés, les comités d'entreprise sont institués conformément à l'ordonnance du 22 février 1945, complétée par les lois des 16 mai 1946 et 7 juillet 1947, ainsi que par la loi du 2 août 1949.

Elections

Les élections se déroulent dans les mêmes formes et les mêmes conditions que celles prévues dans les articles 7, 8 et 9 ci-dessus.

Les oeuvres sociales du comité d'entreprise

Conformément aux lois et décrets en vigueur, les oeuvres sociales sont financées par l'entreprise et gérées par le comité d'entreprise.

Les sommes versées chaque année par l'entreprise pour le financement des oeuvres sociales de l'entreprise ou du comité d'entreprise ne peuvent être inférieures à 0,25 p. 100 des salaires versés pendant l'année civile précédente, dans la limite du plafond, tels qu'ils figurent dans la déclaration nominative annuelle des salaires de la sécurité sociale.

Ce pourcentage minimum obligatoire ne peut avoir pour conséquence de remettre en cause les financements pratiqués antérieurement ni d'empêcher leur progression.

Embauchage

L'embauchage est effectué par la direction, conformément aux lois en vigueur.

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée aux annexes de la présente convention.

Il s'agit d'une période durant laquelle la résiliation du contrat peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Toute journée commencée est due intégralement si la résiliation provient du fait de l'employeur.

Si la résiliation provient du fait du salarié, seul le temps de travail effectif sera rémunéré.

A la fin de la période d'essai, l'embauchage devient définitif.

Salaires et classifications

La rémunération de l'ensemble des salariés adultes des industries de l'habillement est basée sur les éléments suivants :

a) Le salaire national mininum professionnel applicable sur l'ensemble du territoire, prévu par l'article 31 g du livre Ier, section 2, du code du travail, ainsi que les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles qui sont fixés à l'annexe 1 " Ouvriers " et aux annexes correspondant aux autres catégories ;

b) Les classifications professionnelles qui font l'objet, pour chaque branche professionnelle, d'annexes à la présente convention (2).

Toute demande de modification du salaire minimum national professionnel devra être formulée par lettre adressée aux organisations signataires par la partie la plus diligente. Les organisations signataires se réuniront dans un délai de quinze jours suivant cette demande.

Toutefois, le salaire minimum national professionnel, catégorie A, coefficient 1, sera révisé par les organisations signataires lorsque le niveau du S.M.I.G. atteindra le salaire minimum de la catégorie B visé à l'annexe 1 " Ouvriers ".

L'adoption des nouveaux minima hiérarchiques ci-dessus ne peut avoir, par elle-même, d'incidence obligatoire sur les salaires réels quelle que soit la forme de rémunération pratiquée, mais ne saurait faire obstacle aux possibilités d'évolution des salaires.

Les commissions paritaires régionales se réuniront obligatoirement pour étudier les modalités d'application des accords nationaux.

Main-d'oeuvre juvénile

La rémunération des jeunes salariés sera, à l'embauche, calculée en pourcentage du salaire de l'adulte de la catégorie, échelon ou emploi considéré.

Les abattements d'âge normaux appliqués aux salaires et appointements sont les suivants :

De seize à dix-sept ans : 20 p. 100 ;

De dix-sept à dix-huit ans : 10 p. 100.

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 salariés travaillant au rendement, aux pièces, à la prime, etc., sera, à conditions égales de travail, établie sur les mêmes bases que celle des salariés adultes.

Préavis

Après la période d'essai, la résiliation du contrat de travail, en ce qui concerne la durée du préavis, est fixée conformément aux dispositions de l'article 23 du livre Ier du code du travail.

Les salariés sont autorisés à s'absenter deux heures chaque jour pendant la durée du préavis pour trouver du travail.

Ces heures peuvent être bloquées par accord entre les parties.

Pour les salariés ayant une durée des services inférieure à six mois, la signification du licenciement devra être confirmée par lettre recommandée avec accusé de réception.

La durée du préavis applicables aux ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres est fixée aux annexes correspondant à chaque catégorie.

Cas particulier du salarié congédié

Lorsqu'un salarié congédié pourra trouver du travail avant l'expiration de sa période de préavis, il pourra, sur demande écrite de sa part, quitter immédiatement son emploi, l'employeur étant dégagé des obligations résultant du préavis restant à courir.

Modification du contrat de travail

a) Changement temporaire - Les changements temporaires d'emploi ne seront effectués qu'en cas de nécessité de service.

Dans ce cas, la direction pourra, momentanément et pour une période qui, en règle générale, n'excédera pas deux mois, affecter un salarié à une catégorie inférieure à celle de son poste habituel.

Dans ce cas, le salarié conservera le bénéfice du salaire de son poste précédent pendant la période de mutation.

b) Changement non temporaire - Toute modification à l'objet du contrat de travail nécessitée par les conditions d'exploitation (par exemple : changement de poste, déplacement de poste, changement de spécialité, etc.) devra être proposée au salarié.

Si la modification n'est pas acceptée, elle sera considérée comme une rupture de contrat du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Absences - Maladie ou accident du travail - Autorisations d'absence pour soigner un enfant malade

Absences

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

Les absences régulièrement notifiées d'une durée inférieure à deux journées de travail n'entraînent pas la suspension du contrat. Il en est de même pour les absences supérieures à deux journées de travail, mais seulement si elles sont valablement notifiées et motivées.

Si les règles fixées ci-dessus ne sont pas respectées, l'attitude du salarié pourra constituer un juste motif de rupture du 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 être considérée comme une rupture du contrat de son fait.

Maladie ou accident du travail

Les absences du personnel justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, ne constituent pas de plein droit, une rupture du contrat de travail. Si l'absence n'est pas, notifiée dans un délai de quarante-huit heures, elle constitue une rupture du contrat de travail du fait du salarié, sauf si ce dernier a été dans l'impossibilité de prévenir son employeur.

Toutefois, si le remplacement de l'intéressé s'impose, l'employeur sera fondé à notifier par lettre recommandée avec accusé de réception à l'intéressé son remplacement en tenant compte du préavis légal ou du préavis d'usage, suivant que l'intéressé justifie ou non d'une ancienneté de services d'au moins six mois continus.

Le remplacement du salarié malade ou victime d'un accident du travail peut s'effectuer dans les conditions suivantes :

a) En cas d'absence pour maladie, le remplacement du salarié peut intervenir :

1° Après une absence de trois mois si le salarié a au moins un an de services continus dans l'entreprise ;

2° Après une absence de cinq mois si le salarié a au moins trois ans de services continus dans l'entreprise ;

b) En cas d'absence pour cause d'accident du travail, le remplacement du salarié ne peut intervenir qu'après une absence de six mois quelle que soit la durée de ses services dans l'entreprise.

Le salarié absent dans les conditions prévues aux paragraphes a et b ci-dessus devra prévenir par lettre l'employeur de la date de son retour, au moins une semaine à l'avance.

Les contrats de travail conclus avec le salarié embauché en remplacement du salarié malade ou accidenté sont, en principe, des contrats à durée déterminée.

Le salarié qui bénéficiera des mesures prévues aux paragraphes a et b ci-dessus aura une priorité d'embauchage dans sa catégorie d'emploi pendant un an après sa guérison, sous réserve des dispositions relatives à certaines catégories d'emplois prioritaires (mutilés, etc.).

Autorisations d'absence pour soigner un enfant malade

Pour soigner un ou des enfants malades âgés de moins de douze ans, toute mère, tout père ou tout représentant légal en ayant la garde, justifiant d'une ancienneté de six mois dans l'entreprise, peut bénéficier d'un crédit annuel global de seize heures ouvrées rémunérées sur la base du demi-salaire horaire moyen du mois suivant lequel il ou elle s'absente.

Il ne sera pas exigé de certificat médical pour l'enfant si l'arrêt de travail qui en résulte n'excède pas deux demi-journées consécutives.

Militaires

L'appel sous les drapeaux, le rappel ou les absences pour périodes ou préparation militaire ne constituent pas une rupture du contrat de travail, et sont réglés par la réglementation en vigueur.

Durée du travail

La durée du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, avec le seul souci de sauvegarder le repos du samedi surtout pour le personnel féminin.

Durée maximale du travail

La durée maximale hebdomadaire est fixée à quarante-six heures.

La durée de travail hebdomadaire moyenne, appréciée sur douze semaines consécutives, ne pourra excéder quarante-quatre heures.

Toutefois, pour tenir compte des conditions particulières de leur emploi et de leurs tâches spécifiques, les dispositions réglementaires en vigueur s'appliquent aux salariés de l'habillement affectés aux services suivants : chauffage, éclairage, force motrice, nettoyage des locaux, entretien et réparation des machines, gardiennage et surveillance.

Heures supplémentaires

1. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires auquel peuvent recourir les entreprises ou établissements, sans autorisation de l'inspection du travail, hors le cadre de la modulation, est limité à 130 heures sur 12 mois consécutifs.

Ce contingent peut être majoré dans la limite de 45 heures. L'utilisation de cette faculté de majoration est expressément subordonnée à un accord d'entreprise ou d'établissement, négocié et conclu dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail, ou en l'absence de délégués syndicaux, à l'avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les salariés de l'entreprise sont informés au minimum une semaine avant l'accomplissement des heures supplémentaires et après consultation des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

L'entreprise doit respecter une moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives. Le recours à des horaires supérieurs à 46 heures dans la limite d'une fois par trimestre est subordonné à l'avis conforme du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

2. Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure donnent lieu à la rémunération majorée fixée par le législateur. Toutefois, à partir de la 91e heure supplémentaire par an, le taux de majoration ne peut pas être inférieur à 25 % même si le taux retenu par le législateur est inférieur. Si le taux légal était supérieur, c'est celui-ci qui s'appliquerait.

Les heures accomplies au-delà de la 44e heure sont obligatoirement compensées par un repos équivalent à :

- 130 % pour la 45e et la 46e heure ;

- 150 % pour la 47e et la 48e heure.

Le repos compensateur légal s'ajoute à ce repos de remplacement.

Un accord d'entreprise ou d'établissement, négocié et conclu conformément aux dispositions légales, peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

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

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégué du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Modulation programmée des horaires de travail

1. Programmation.

Par application des dispositions du code du travail, les entreprises ont la possibilité de moduler la durée du travail sur une période donnée, dans le cadre d'une programmation.

La modulation consiste à faire varier la durée hebdomadaire du travail de telle sorte que la moyenne des horaires pratiqués sur la période de programmation corresponde à la durée légale du travail.

La durée de chaque programmation ne pourra être inférieure à trois mois ni supérieure à six mois.

Chaque programmation, établie après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées, sera portée à la connaissance du personnel intéressé et de l'inspecteur du travail au moins quatre semaines avant la mise en oeuvre.

En cas de modification dans les données économiques propres à l'entreprise, la programmation pourra être modifiée dans les mêmes conditions que pour son établissement, jusqu'à la fin de la période de programmation restant à courir, et ce dans la limite :

- d'une fois pour les programmations d'une durée inférieure ou égale à quatre mois ;

- de deux fois pour les programmations d'une durée supérieure à quatre mois.

Les modifications apportées à la programmation seront portées à la connaissance du personnel intéressé et de l'inspecteur du travail au moins quinze jours avant leur mise en application.

Dans les cas d'urgence ouvrant droit au chômage partiel, l'entreprise pourra suspendre la programmation et avoir recours audit chômage partiel (1).

2. Amplitude.

L'amplitude maximale hebdomadaire de la modulation est fixée à quarante-quatre heures sans pouvoir dépasser quarante-deux heures sur douze semaines consécutives.

Dans le cadre de la modulation programmée, l'horaire de travail hebdomadaire pourra descendre au-dessous de la durée légale de trente-neuf heures, afin de tenir compte du caractère saisonnier de la profession et des périodes de sous-activité qui en résultent, sans que les entreprises soient tenues par les dispositions légales et conventionnelles relatives à l'indemnisation du chômage partiel, de quelque nature qu'elles soient.

De même, l'appréciation des heures supplémentaires imputables sur le contingent de cent trente

heures défini à l'article 26 des clauses générales se fera par rapport à la durée hebdomadaire légale modulée telle qu'elle résulte de la programmation ci-dessus définie.

3. Contingent d'heures modulables.

Seront considérées comme heures déplacées au sens de la modulation, les périodes de sous-activité dans la limite d'un contingent annuel de cent heures apprécié sur douze mois consécutifs. Les heures déplacées pourront être effectuées avant ou après la période de sous-activité saisonnière.

Les heures déplacées effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail ouvrent droit aux majorations fixées pour les heures supplémentaires et au repos compensateur dans les conditions prévues par le mode du travail.

4. Décompte et paiement.

La rémunération mensuelle, dans le cadre d'une modulation programmée, sera calculée sur la base de l'horaire officiel de l'entreprise ou du service.

Le décompte individuel des heures acquises au titre du crédit ou du débit d'heures, en deçà ou au-delà de l'horaire légal de trente-neuf heures et résultant de la modulation, sera mentionné pour mémoire sur le bulletin de salaire.

Il sera procédé, à l'issue des douze mois auxquels se rapporte le contingent annuel d'heures modulables prévu ci-dessus, aux régularisations de rémunérations nécessaires.

Le paiement des heures non effectuées en période de sous-activité sera maintenu sous forme d'avance, lorsque ces heures auront été programmées pour être effectuées postérieurement à la période de paie dans laquelle se situe la baisse d'activité (1).

(1) Se reporter à l'annexe de l'accord sur les congés payés et la durée du travail du 7 avril 1982 figurant à l'annexe 9 de la présente convention.

Définition de la modulation programmée

Par application des dispositions du code du travail, les entreprises ont la possibilité de moduler la durée du travail sur une période donnée dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de leur activité.

La modulation consiste à faire varier la durée hebdomadaire du travail de telle sorte que la moyenne des horaires pratiqués sur la période de modulation corresponde à la durée légale du travail ou à la durée résultant d'un accord d'entreprise conclu dans les conditions fixées par l'article L. 132-19 du code du travail.

Durée de la modulation programmée

La durée de la modulation programmée ne pourra être inférieure à trois mois ni supérieure à six mois.

Elle est éventuellement renouvelable sous réserve de la mise en oeuvre des dispositions de l'article 26-1-6 ci-après et qu'ait été dressé par l'employeur un bilan d'application de la période précédente de modulation programmée. Le bilan d'application est soumis pour avis aux instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Mise en oeuvre de la modulation programmée

La mise en place de la modulation des horaires est conditionnée, dans les entreprises qui en sont dotées, par une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, sur une programmation indicative des horaires collectifs durant la période de modulation prévue.

Cette programmation définit de façon indicative pour la durée de la modulation les périodes de basse et de haute activité de l'entreprise, de l'établissement ou du service concerné.

L'employeur doit apporter, à l'occasion de la consultation des instances représentatives du personnel, les éléments économiques et commerciaux justifiant le recours à cette organisation du travail et la durée de modulation choisie.

L'annonce de la mise en place d'une modulation programmée, la programmation indicative ainsi que l'avis des instances représentatives du personnel sur celle-ci sont affichés sur les lieux de travail du personnel concerné au minimum trois semaines avant le début de la période de modulation et transmis à l'inspection du travail.

Notification au personnel concerné des horaires modulés et modification de ceux-ci

Les horaires collectifs modulés pour l'entreprise, l'établissement ou le service concerné sont établis pour une période minimum de quatre semaines consécutives.

Après communication aux instances représentatives du personnel, ils sont notifiés au personnel concerné au minimum deux semaines avant leur mise en oeuvre, par voie d'affichage sur les lieux de

travail, et, pour le personnel absent, par notification individuelle.

Les horaires collectifs modulés affichés ne peuvent être modifiés qu'après information préalable des instances représentatives du personnel sur les données économiques ou techniques qui motivent cette modification. La notification au personnel concerné doit être faite dans le respect d'un délai minimum de prévenance de cinq jours ouvrés.

Dans les cas d'urgence (circonstances inopinées ou cas de force majeure), l'entreprise pourra suspendre la modulation programmée et éventuellement avoir recours au chômage partiel.

Amplitude de variation des horaires modulés et contreparties

L'amplitude maximale hebdomadaire des horaires modulés est fixée à quarante-quatre heures, sans pouvoir dépasser quarante-deux heures sur douze semaines consécutives.

Les heures modulées effectuées sur une semaine déterminée en période haute au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail (ou de la durée du travail de l'entreprise résultant d'un accord conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-19 du code du travail) donnent lieu à l'octroi d'une contrepartie financière ou, en temps de repos, équivalente à 25 p. 100 des heures travaillées au-delà de cette durée.

Pour compenser les contraintes de changement d'horaire durant les périodes de modulation, le contingent d'heures supplémentaires auquel peuvent recourir les entreprises ou établissements, sans autorisation de l'inspection du travail, pour les salariés concernés par la modulation des horaires, est limité à 80 heures sur 12 mois consécutifs. Ce contingent peut être majoré dans la limite de 45 heures. L'utilisation de cette faculté de majoration est expressément subordonnée à un accord d'entreprise ou d'établissement, négocié et conclu dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail, ou en l'absence de délégués syndicaux, à l'avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Un accord d'entreprise, conclu dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail, peut permettre, dans le cadre de la modulation, le dépassement des limites d'amplitude prévus ci-dessus.

Outre l'application d'une contrepartie financière ou en temps (25 p. 100 pour les heures accomplies de la quarante-cinquième à la quarante-septième heure et 50 p. 100 pour la quarante-huitième heure), les heures modulées au-delà des limites d'amplitude fixées au premier alinéa du présent article ouvriront droit obligatoirement à des temps de repos supplémentaires. Ceux-ci ne pourront être inférieurs à 10 p. 100 pour les heures accomplies de la quarante-cinquième à la quarante-septième heure et à 20 p. 100 pour la quarante-huitième heure.

Dans les entreprises dépourvues de section syndicale, le dépassement des amplitudes fixées ci-dessus sera possible par recours au contingent des heures supplémentaires fixé au troisième

alinéa du présent article. Elles ouvriront obligatoirement droit à l'octroi d'un repos supplémentaire égal à celui prévu au précédent alinéa.

Tous les temps de repos prévus au présent article sont pris dans les mêmes conditions que le repos compensateur légal (application des articles L. 212-5-1, D. 212-6 à D. 212-11 du code du travail). Il est rappelé, en particulier, que le repos compensateur est pris par journée entière, réputée de huit heures. Il est rappelé également que les droits cumulés à repos compensateur doivent figurer chaque mois sur le bulletin de paie.

Dispositions pour le personnel d'encadrement

Pour le personnel relevant de l'annexe " Ingénieurs et cadres ", des contreparties à la pratique de la modulation du temps de travail feront l'objet d'une négociation entre l'employeur et le personnel concerné.

Décompte et paiement

La rémunération mensuelle, dans le cadre d'une modulation programmée, sera calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen.

Les salariés titulaires de contrats à durée déterminée, concernés par la modulation programmée des horaires, sauf demande individuelle contraire, seront rémunérés, dans le respect des clauses de leur contrat de travail, sur la base des horaires qu'ils auront réellement effectués.

En cas d'absence indemnisée durant la période de modulation, l'indemnisation sera calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de la modulation programmée.

Le décompte individuel cumulé des heures acquises au titre du crédit ou du débit d'heures, en deçà ou au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen de la modulation programmée, sera mentionné pour mémoire sur chaque bulletin de salaire.

Il sera obligatoirement procédé, à l'issue de chaque période de modulation, au solde du décompte individuel ci-dessus et aux régularisations de rémunération nécessaires. En cas de rupture du contrat de travail, ainsi que dans les cas assimilables, la régularisation interviendra à la date de départ de l'entreprise sur la base des horaires réellement effectués par le salarié. En cas de licenciement économique intervenant avant la fin de la période de modulation, les heures éventuellement non effectuées par le salarié ne pourront lui être retenues.

Toutes les heures accomplies au-delà de la moyenne collective hebdomadaire de la modulation sont considérées comme des heures supplémentaires et s'imputent sur le contingent prévu au troisième alinéa de l'article 26-1-5. *Elles sont rémunérées comme telles, sauf si elles ont déjà fait l'objet d'un*

règlement en cours de période de modulation (1).

Si, collectivement, l'horaire hebdomadaire moyen de la modulation programmée n'est pas atteint en fin de période de modulation, il sera fait application des dispositions légales et conventionnelles prévues pour le recours au chômage partiel.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 4 novembre 1996, art. 1er).

Jours fériés

Le chômage des jours fériés légaux est réglé conformément à la législation en vigueur.

A compter du 1er juin 1971 la direction pourra faire effectuer la récupération des jours fériés légaux dans les trois mois suivant le jour férié et selon les conditions prévues par la législation en vigueur. La date de récupération doit être annoncée au personnel une semaine à l'avance. Le nombre de jours fériés légaux pouvant donner lieu à récupération est ramené à trois jours en 1971, deux jours en 1972, un jour en 1973, la récupération étant totalement supprimée à partir de 1974.

Congés payés

Les congés annuels payés du personnel sont réglés par la législation en vigueur, sous réserve des dispositions particulières énoncées aux articles suivants.

Durée des congés

Tout salarié ayant accompli dans l'entreprise douze mois de travail effectif au cours de l'année de référence a droit à un congé payé d'une durée égale à trente jours ouvrables.

Si un jour férié se situe un jour pendant la période du congé, cela a pour effet de prolonger d'une journée la durée de ce congé.

Lorsque la durée du travail effectif dans l'entreprise est inférieure à douze mois, la durée du congé est calculée sur la base de deux jours et demi par mois de travail effectif. Ce calcul ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction des droits à congé plus que proportionnelle à la durée de l'absence du salarié.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La durée du congé, ci-dessus précisée, ne se cumule pas avec les droits à des jours de congés supplémentaires déjà existants lorsqu'ils résultent d'usages locaux ou d'accords d'entreprises ou d'établissements.

Par contre, tous les droits à congés supplémentaires résultant de l'application des dispositions de la convention collective, de ses annexes et avenants, sont maintenus.

Date des congés

1. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

2. Le congé principal peut être fractionné et donner droit à congé supplémentaire dans les conditions définies par la législation en vigueur.

3. Pour tout salarié ayant droit au moins à dix-huit jours ouvrables de congé, le congé principal ne pourra être d'une durée inférieure à dix-huit jours ouvrables consécutifs.

4. La cinquième semaine est en général donnée sous forme de six jours ouvrables de repos consécutifs, compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Lorsqu'elle est donnée en plusieurs fois, son fractionnement n'ouvre pas droit à des jours de congé supplémentaire.

Ordre des départs

L'ordre des départs en congé au titre du congé principal est fixé conformément à la législation en vigueur.

Pour la cinquième semaine, l'ordre des départs en congé est fixé après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel et doit, dans tous les cas, être porté au moins deux mois à l'avance à la connaissance des salariés.

Calcul de l'indemnité

L'indemnité correspondant au congé résultant du présent accord est calculée sur la base :

- soit de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé ;

- soit, si cette formule est plus avantageuse, du dixième de la rémunération perçue pendant la période de référence, sans que l'indemnité de congé puisse excéder la rémunération correspondant à la durée effective du congé.

Les indemnités complémentaires versées en cas de maladie, accident, maternité, en application des dispositions de la convention collective, sont comprises dans le calcul du 1/10 des sommes perçues pendant la période de référence pour l'indemnité de congés payés, de même que toutes les indemnités complémentaires ayant supporté les cotisations de sécurité sociale.

Congé complémentaire d'ancienneté

Les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient à leur choix d'un congé supplémentaire d'ancienneté d'un jour ouvré ou d'une indemnité correspondante.

La durée du congé d'ancienneté est portée à deux jours pour les salariés ayant plus de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, trois jours après vingt ans, quatre jours après vingt-cinq ans, cinq jours après trente ans.

L'ancienneté du salarié s'apprécie à la fin de la période de référence ouvrant droit aux congés payés, soit le 31 mai de chaque année. Elle se calcule en cumulant, s'il y a lieu, avec la période du contrat en cours, les périodes antérieures de présence dans l'entreprise, pour autant que l'intéressé n'ait pas travaillé ailleurs entre-temps.

En cas d'option par le salarié pour la prise effective du congé d'ancienneté, la date doit en être fixée en accord avec l'employeur pour tenir compte des nécessités du service. A défaut d'accord, la date limite à laquelle le congé peut être effectivement pris est celle de la fin de la période de référence en cours.

Le congé d'ancienneté ne peut entraîner une réduction d'appointements et sera rémunéré sur la base du salaire horaire moyen du mois durant lequel l'intéressé s'absente.

Dans le cas où le salarié ne prend pas son congé d'ancienneté mais opte pour le paiement de l'indemnité correspondante, celui-ci sera effectué à la même date que celui du congé payé normal.

Mères de famille

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Travailleurs à domicile

L'application des dispositions de l'article 28-4 a pour effet de porter à 10 p. 100 le montant de l'allocation prévue par l'arrêté du 13 août 1941 relatif à l'application aux travailleurs à domicile de la législation sur les congés payés.

Congés exceptionnels

Il est accordé au personnel, sans condition d'ancienneté, des congés exceptionnels justifiés par les événements suivants :

- mariage d'un salarié : quatre jours ;

- décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ;

- décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint : deux jours ;

- mariage d'un enfant : un jour ;

- décès des grands-parents du salarié : un jour ;

- décès d'un frère ou d'une soeur du salarié ou de son conjoint :
un jour.

En outre, il est accordé au personnel ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, un congé exceptionnel de trois jours maximum justifié par la présélection militaire.

Sous réserve d'avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise, la durée du congé exceptionnel accordé au salarié à l'occasion de son mariage sera portée à cinq jours.

Lorsque le salarié se marie pendant la période de congé annuel, il bénéficie, à son libre choix, ou du congé exceptionnel payé, ou de l'indemnité correspondant à ce dernier congé.

Les jours de congés exceptionnels définis ci-dessus ne peuvent entraîner une réduction d'appointements et seront rémunérés sur la base du salaire horaire moyen du mois durant lequel l'intéressé s'absente.

Travail des femmes et des jeunes

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

Dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail. Dans tous les autres cas, des sièges ou des bancs en nombre suffisant seront mis à la disposition collective des ouvrières ou employées à proximité des postes de travail.

Femmes en état de grossesse

1. En cas d'horaire fixe pour l'ensemble du personnel ou pour leur service, les femmes enceintes sont autorisées, à partir du quatrième mois de grossesse, attestée par certificat médical, à quitter leur poste de travail cinq minutes avant l'heure de sortie - midi et soir - sans diminution de salaire.

2. Pour leur permettre de satisfaire aux obligations médicales justifiées par leur état, les femmes enceintes peuvent bénéficier au cours de leur grossesse d'autorisations d'absences pour trois demi-journées, sous réserve d'en informer leur employeur dans un délai minimum de quarante-huit heures avant de s'absenter. Ces trois demi-journées seront indemnisées sur présentation d'un certificat médical, sur la base du salaire horaire moyen du mois durant lequel elles s'absentent.

Changement d'emploi

En cas de changement d'emploi demandé par le médecin de l'établissement ou, à défaut, le médecin du travail, du fait d'un état de grossesse, l'employeur s'efforcera d'attribuer à l'intéressée un poste compatible avec son état et sa capacité professionnelle.

Dans ce nouveau poste, l'intéressée conservera le salaire afférent au poste qu'elle occupait avant sa mutation, à condition de faire partie du personnel de l'établissement depuis quatre mois au moins.

Congé pour la mère allaitant son enfant

La mère allaitant son enfant pourra obtenir un congé sans solde de un an à compter de l'accouchement à condition qu'elle en prévienne son employeur une semaine au moins avant l'expiration de son congé de maternité.

La bénéficiaire de ce congé devra faire connaître à l'employeur trois semaines au moins avant l'expiration du congé sa volonté de reprendre son emploi, faute de quoi elle sera considérée comme démissionnaire.

Dans le cas de licenciement collectif ou de suppression momentanée d'emploi, pendant la durée du congé, la bénéficiaire jouira d'une priorité d'embauche pendant un an.

A l'issue de ce congé, elle reprendra son emploi ou un emploi équivalent. Lorsque l'employeur ne sera pas à même de réintégrer la bénéficiaire du congé, il sera tenu de lui verser l'indemnité de préavis légal ou de préavis d'usage suivant que la bénéficiaire justifie ou non d'une ancienneté de services d'au moins six mois continus.

Lorsqu'un employeur embauchera une ouvrière en remplacement de la mère bénéficiaire du congé prévu ci-dessus, il avertira la remplaçante du caractère temporaire de son emploi.

Lorsqu'une femme, qui dans les conditions prévues par l'article 29-IV du livre Ier du code du travail s'est abstenue de reprendre son emploi, sollicite son réembauchage, l'employeur est alors tenu pendant un an de l'embaucher par priorité et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Lorsque le réembauchage intervient dans un délai de trois ans et qu'elle n'a pas retravaillé entre-temps, elle conserve l'ancienneté qu'elle avait acquise dans l'entreprise au moment de son départ.

Allaitement

La mère allaitant son enfant aura le droit pendant un an, à compter de l'accouchement, de disposer à cet effet d'une heure par jour pendant les heures de travail. Cette heure est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi, qui pourront être prises aux heures fixées d'accord entre elle et l'employeur. A défaut d'accord, ces heures seront placées au milieu de chaque période.

Le temps ainsi passé à l'allaitement sera payé au salaire de la catégorie à condition que la mère ne quitte pas l'entreprise quand il existe une chambre d'allaitement dans l'entreprise.

Hygiène et sécurité

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.

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

Lorsque les questions se rapportant à l'hygiène du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion du chef d'établissement et des délégués, ceux-ci pourront demander la présence du médecin du travail.

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

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

Réfectoire

Dans la mesure du possible et dans les établissements occupant au moins cinquante personnes, un local sera aménagé pour permettre au personnel de prendre ses repas.

Ce local devra être muni d'appareils de chauffage permettant de réchauffer les aliments et de faire chauffer l'eau nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Apprentissage

On désigne par apprenti le travailleur de l'un ou l'autre sexe qui est lié par un contrat d'apprentissage écrit répondant aux conditions fixées par le code du travail.

L'apprenti doit recevoir l'enseignement méthodique et complet du métier désigné.

La durée du contrat d'apprentissage est variable suivant le métier enseigné.

Au cours de l'apprentissage, le souci de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le souci de la production.

L'apprenti pourra, toutefois, effectuer des travaux utilisables, sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de ses connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse.

L'enseignement professionnel pratique donné en atelier par le maître d'apprentissage devra être complété par un programme d'enseignement général, dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi Astier et comprenant : français, mathématiques, dessin, législation ouvrière, droit usuel et éducation ménagère.

Les employeurs s'engagent à donner à l'apprenti une formation méthodique et complète.

Dans le cadre de ces principes, chaque profession définira les conditions particulières de l'apprentissage dans les annexes respectives, en y joignant un modèle de contrat d'apprentissage.

Bulletin de paie

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

- nom et prénom de l'intéressé ;

- emploi, qualification, catégorie et coefficient professionnel ;

- période de travail à laquelle s'applique le bulletin ;

- nombre d'heures effectuées, avec indication séparée des heures supplémentaires ;

- salaires minimum de la catégorie ;

- éléments de salaire brut, primes et tous compléments de salaires ;

- nature et montant des déductions à opérer et montant des acomptes ;

- montant de la rémunération nette ;

- date de paiement de la rémunération.

Modalité de la paie

La paie se fera suivant l'usage de l'établissement et conformément aux articles 43 et 44 du livre Ier du code du travail.

La paie tombant un jour non ouvrable doit être faite la veille.

Quelles que soient les modalités de la date, le décompte des heures supplémentaires se fera conformément aux dispositions prévues à l'article 26 de la présente convention.

Conciliation

Tous les litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis, par la partie le plus diligente, à une commission paritaire de conciliation régionale et en dernier ressort à une commission nationale paritaire (1).

Cette commission sera composée d'un nombre égal de représentants, employeurs et salariés désignés par les organisations syndicales régionales adhérentes aux organisations syndicales signataires de la présente convention.

Les décisions devront être prises dans un délai maximum de huit jours à dater du jour où la commission a été saisie par lettre recommandée.

Si la commission régionale ne parvient pas à un accord, elle devra saisir la commission nationale paritaire de conciliation qui se prononcera dans un délai de quinze jours à dater du jour où elle a été saisie.

A défaut de commission régionale paritaire de conciliation, la commission nationale susvisée pourra être saisie directement par la partie la plus diligente.

La commission nationale paritaire est composée :

- pour les travailleurs, de deux représentants pour chacune des organisations signataires ;

- pour les employeurs, d'un même nombre égal de représentants, désignés par l'union interfédérale des industries de l'habillement.

Eventuellement, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission paritaire de conciliation compétente.

En tout état de cause, pour les litiges prévus à l'alinéa 1er, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de huit jours francs permettant la recherche d'une solution. Ce délai est compté à partir du jour où est saisie la commission de conciliation du premier échelon.

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut rompre le contrat d'un salarié âgé de plus de 60 ans et de moins de 65 ans dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Le salarié est informé de la décision de mise à la retraite prise par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception précédée d'un entretien individualisé au moins 3 mois à l'avance.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est pas considérée comme un licenciement mais comme une cause autonome de rupture à la condition qu'elle soit accompagnée, au niveau de l'entreprise, d'une contrepartie en termes d'emploi ou d'une contrepartie en termes de formation professionnelle.

Les entreprises ayant mis des salariés âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans à la retraite sont soumises à une contrepartie en terme d'emploi ou à une contrepartie en termes de formation professionnelle.
Contreparties en termes d'emploi

L'entreprise procédant à une ou plusieurs mises à la retraite devra :

- soit conclure au cours des 12 mois précédant ou des 6 mois suivant le départ du salarié mis à la retraite :

- un contrat d'apprentissage ;

- ou un contrat de professionnalisation ;

- ou un contrat initiative-emploi ;

- ou un contrat d'accompagnement ;

- ou tout autre contrat ayant pour objet de favoriser l'emploi des jeunes ou des personnes en difficulté d'insertion professionnelle,
à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

- soit transformer, au cours des 12 mois précédant ou des 6 mois suivant le départ du salarié mis à la retraite, un contrat à temps partiel en un contrat à temps plein à raison d'une transformation pour une mise à la retraite ;

- soit conclure, au cours des 12 mois précédant ou des 6 mois suivant le départ du 2e salarié mis à la retraite, une embauche compensatrice en contrat à durée indéterminée à temps plein à raison d'un contrat pour 2 mises à la retraite ;

- soit éviter, du fait de la mise à la retraite, un licenciement justifié par un motif économique.

Dans la mesure du possible, l'entreprise privilégiera la contrepartie prévue au 3e alinéa.
Contreparties en termes de formation professionnelle

L'entreprise procédant à une ou plusieurs mises à la retraite devra proposer dans le plan de formation des actions de formation destinées plus particulièrement aux salariés âgés de plus de 45 ans conformément aux dispositions de l'article 1er " Priorités de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie " du 5 novembre 2005.

Les parties signataires incitent donc les entreprises à consacrer une part de leurs investissements pédagogiques en formation à destination des salariés âgés de plus de 45 ans comparable à celle de l'ensemble des salariés de l'entreprise, soit au cours de l'année au cours de laquelle intervient le départ du ou des salariés mis à la retraite soit au cours de l'année suivante.

Dans le cas où la contrepartie en termes de formation professionnelle est retenue par l'entreprise, le bilan du plan de formation aux institutions représentatives du personnel fera un point particulier de la mise en oeuvre de cette disposition.
Indemnité de mise à la retraite

Le salarié mis à la retraite percevra une indemnité égale à 75 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que définie à l'annexe dont il relève (ouvriers, employés, TAME ou ingénieurs et cadres).

En tout état de cause, l'indemnité versée au salarié lors de son départ suite à une mise à la retraite sera au moins égale à l'indemnité légale de licenciement telle que fixée par l'article R. 122-2, 3e alinéa, du code du travail à la date du présent accord.

Toutefois, en cas de mise à la retraite pour éviter un licenciement justifié par un motif économique, l'indemnité de mise à la retraite sera égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement ou à l'indemnité légale de licenciement pour motif économique telle que fixée par l'article R. 122-2 2e alinéa du code du travail à la date du présent accord si elle est plus favorable.
Information des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel de l'entreprise (comité d'entreprise, délégués du personnel ou délégation unique) sont informées tous les ans de l'application du présent accord dans l'entreprise.

Indemnisation de chômage partiel

A dater du 1er juin 1968, l'accord conclu le 21 février 1968 entre le Conseil national du patronat français et les fédérations ouvrières signataires concernant l'indemnisation du chômage partiel est rendu applicable, dans les conditions prévues par ledit accord, aux entreprises relevant de la présente convention collective nationale.

Par dérogation aux dispositions de l'article 6 de l'accord inter-professionnel du 21 février 1968 et en application de son article 8, le nombre des heures indemnisées dans les conditions fixées par ledit accord est porté de 160 à 240 heures à partir du 1er juin 1971.

Indemnisation du départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié qui résilie unilatéralement son contrat de travail pour bénéficier d'une pension de retraite et ayant à la date de notification de son départ une ancienneté au titre du contrat en cours d'au moins 5 ans dans l'entreprise a droit à une indemnité de départ en retraite égale à :

- 1/8 de mois pour les 25 premières années ;

- 1/7 de mois pour les années suivantes.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ en retraite est celui du dernier salaire sans pouvoir être inférieur au salaire moyen des 3 ou des 12 derniers mois, les primes ou gratifications versées selon une périodicité supérieure au mois étant retenues à due proportion.

Pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite, l'ancienneté du salarié est calculée à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise au titre du contrat en cours, sans que les périodes de suspension ne soient déduites.

Dans le cas d'année incomplète, l'ancienneté du salarié sera calculée pro rata temporis en tenant compte des mois complets.

Le salarié devra notifier à l'employeur son intention de partir à la retraite en respectant un délai de prévenance de 1 mois s'il a moins de 10 ans d'ancienneté et de 2 mois s'il a une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans et devra joindre à la notification de son départ la preuve qu'il prend effectivement sa retraite.

Indemnisation du licenciement

Tout salarié, licencié sans avoir commis une faute grave ou une faute lourde et ayant à la date de notification du licenciement une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise au titre du contrat en cours, a droit à une indemnité de licenciement égale à :

- 1/5 de mois pour les 10 premières années d'ancienneté ;

- 1/3 de mois pour les années suivantes.

Dans le cas où le licenciement est prononcé pour motif économique ou du fait d'une inaptitude à tout poste dans l'entreprise reconnue par le médecin du travail, le salarié a droit à une indemnité égale à :

- 1/5 de mois pour les 10 premières années d'ancienneté ;

- 0,366 mois pour les années d'ancienneté comprises entre 10 et 20 ;

- 0,416 mois pour les années suivantes.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de licenciement est celui du dernier salaire sans pouvoir être inférieur au salaire moyen des 3 ou des 12 derniers mois, les primes ou gratifications versées selon une périodicité supérieure au mois étant retenues à due proportion.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est calculée à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise au titre du contrat en cours, sans que les périodes de suspension ne soient déduites, et jusqu'à la date de fin du préavis quand celui-ci a été exécuté par le salarié ou lorsque l'inexécution du préavis est liée à une dispense décidée par l'employeur.

Dans le cas d'année incomplète, l'ancienneté du salarié sera calculée pro rata temporis en tenant compte des mois complets.

Indemnisation de la maladie

1. Ouverture du droit à indemnisation complémentaire

Le salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie (hors maladie professionnelle) ou d'un accident (hors accident de travail) constatée par un certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ou un régime de prévoyance ou par le tiers responsable ou son assureur dont les durées, modalités et taux sont fixés en fonction de son ancienneté par le paragraphe 2 du présent article.

Pour pouvoir bénéficier de cette indemnisation complémentaire, le salarié doit avoir informé l'employeur dans les 2 jours ouvrés de cette incapacité et justifier des raisons de son absence par tout document écrit.

L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur est liée à la prise en charge de la maladie ou de l'accident par les organismes de sécurité sociale.

Les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale, les indemnités versées par un régime de prévoyance et les éventuelles indemnités versées par le tiers responsable ou son assureur doivent être justifiées à l'employeur par présentation des relevés ou bordereaux de paiement.

Toutefois, cette justification ne peut avoir pour effet de retarder le versement par l'employeur de l'indemnisation complémentaire et une régularisation sera ensuite opérée si nécessaire.

2. Durée, taux et modalités de versement de l'indemnisation complémentaire

L'indemnisation complémentaire sera versée par l'employeur à partir du 8e jour d'absence continue lorsque le salarié a entre 1 an et moins de 5 ans d'ancienneté, du 4e jour entre 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté et dès le premier jour au-delà de 10 ans d'ancienneté.

La durée et le taux de maintien de la rémunération qui servent de base au calcul de l'indemnisation complémentaire sont :

- de 30 jours à 90 % puis 30 jours à 70 % pour une ancienneté de 1 an à moins de 5 ans ;

- de 40 jours à 90 % puis 40 jours à 70 % pour une ancienneté de 5 ans à moins de 10 ans ;

- de 50 jours à 90 % puis 50 jours à 70 % pour une ancienneté de 10 ans à moins de 15 ans ;

- de 60 jours à 90 % puis 60 jours à 70 % pour une ancienneté de 15 ans à moins de 20 ans ;

- de 70 jours à 90 % puis 70 jours à 70 % pour une ancienneté de 20 ans à moins de 25 ans ;

- de 80 jours à 90 % puis 80 jours à 70 % pour une ancienneté de 25 ans à moins de 30 ans ;

- de 90 jours à 90 % puis 90 jours à 70 % pour une ancienneté de 30 ans et plus.

L'ancienneté pour l'ouverture du droit à indemnisation est celle acquise par le salarié au premier jour de l'absence.

Pour le calcul de l'indemnisation complémentaire, l'ancienneté du salarié est calculée à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise au titre du contrat en cours, sans que les périodes de suspension ne soient déduites.

Si plusieurs absences pour maladie ou accident sont indemnisées au cours d'une période de 12 mois consécutifs comptés à partir du premier jour de la première absence indemnisée, la durée totale d'indemnisation ne pourra excéder les durées ci-dessus.

En tout état de cause, le cumul des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale, un régime de prévoyance, le responsable de l'accident ou son assureur et du salaire lié à une activité partielle sur le mois considéré ne peut avoir pour effet de procurer au salarié une rémunération nette totale supérieure à celle dont il aurait bénéficié s'il avait travaillé.

Indemnisation du congé de maternité

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les absences pour maternité durant la période légale, prises en charge comme telles par les organismes de sécurité sociale, seront indemnisées à raison de 90 % de la rémunération du salarié dépassant le plafond de la sécurité sociale.

La rémunération à prendre en compte s'entend de celle perçue par le salarié le mois précédent sa cessation du travail, exclusion faite des primes ou gratifications à caractère aléatoire ou temporaire ou correspondant à une périodicité supérieure au mois.

Ainsi fixé, le congé de maternité est indépendant des absences pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle.

Extension

Conformément à l'article 31 c du livre Ier du code du travail, modifié par la loi du 11 février 1950, les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministre du travail et de la sécurité sociale que les dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires par arrêté pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de ladite convention.

Date d'application

La présente convention est applicable à dater du 17 février 1958.

Dépôt

Le dépôt de la présente convention, en triple exemplaire, au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine sera fait aux soins de la partie la plus diligente.