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

IDCC : 18

N° Brochure : 3106

Activitées :

- Textile : industrie textile

- Objet et champ d'application de la convention (1)
- Durée
- Avantages acquis
- Indemnisation des délégués aux commissions paritaires
- Ouvriers d'entretien
- Définition de l'ancienneté
- Liberté syndicale
  - Principes du droit syndical
  - Exercice du droit syndical
  - Exercice d'un mandat syndical
- Délégués du personnel
  - Nombre de délégués
  - Durée des mandats
  - Collèges
  - Conditions d'électorat
  - Conditions d'éligibilité
  - Dérogations
  - Préparation des élections
  - Bureau électoral
  - Déroulement des élections

- Dépouillement et résultats des élections
- Suppléance.
- Révocation du mandat
- Rôle des délégués
- Réceptions et déplacements des délégués.
- Registre des réclamations
- Compétence du délégué
- Représentant du syndicat
- Heures de délégation
- Protection des délégués

- Comités d'entreprise
  - Champ d'application
  - Nombre de membres et collèges
  - Conditions d'électorat
  - Conditions d'éligibilité
  - Modalités d'élection
  - Durée du mandat
  - Protection des membres du comité d'entreprise
  - Responsabilités sociales
  - Responsabilité économique
  - Réunions et délibérations
  - Financement des oeuvres sociales
  - Temps de délégation
  - Commission des jeunes
  - Comité commun à plusieurs établissements
  - Composition et réunion du comité central
  - Formation et information des représentants du personnel

- Embauchage et promotion
  - Informations et consultations préalables
  - Aptitude à l'emploi-engagement
  - Règlement intérieur et visite d'accueil
  - Promotion à l'intérieur de l'entreprise
  - Epreuve préliminaire et période d'essai

- Suspension du contrat de travail
  - Absences justifiées
  - Indemnisation de la maladie (1)
  - Indemnisation de la maternité
  - Service militaire

- Ralentissement d'activité - Chômage partiel
  - Informations préalables
  - Travaux de remplacement
  - Indemnisation du chômage partiel.

- Déplacement et déclassement
  - Règles générales
  - Dispositions particulières au déclassement des ouvriers (1)

- Rupture du contrat
  - Licenciements individuels
  - Licenciements collectifs
  - Durée de préavis
  - Indemnité de préavis
  - Absences pour recherche d'emploi pendant le préavis
  - Indemnité de licenciement

- Congés payés (1)
  - Durée du congé
  - Incidence d'un jour férié
  - Date des congés et fractionnement
  - Calcul et versement de l'indemnité
  - Congé d'ancienneté
  - Congés des travailleurs âgés
  - Cas particuliers
  - Absences pour événements familiaux
  - Jours fériés (1)

- Durée du travail
  - Récupération des interruptions collectives de travail (1).
  - Limitation des horaires maxima (1)
  - Dispositions particulières aux jeunes et aux femmes

- Hygiène et sécurité

- Salaires
  - Rémunérations minima garanties
  - Contrôle des salaires et des charges de travail
  - Paiement au mois

- Rémunération des jeunes
- Dispositions particulières liées aux conditions de travail

- Retraite
  - Indemnité de départ en retraite
  - Régime de retraite

- Divers
  - Productivité

- Apprentissage

- Formation continue
  - Critères d'agrément des stages

- Conciliation

- Adhésions

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

La présente convention conclue entre :

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

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

règle les rapports entre :

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

- les salariés de ces entreprises.

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

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

La présente convention est également applicable :

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

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

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

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

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

Durée

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

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

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

Avantages acquis

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

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

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

Indemnisation des délégués aux commissions paritaires

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

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

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

Ouvriers d'entretien

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

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

Définition de l'ancienneté

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

I. - Règles générales

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

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

- lorsque l'engagement définitif est précédé d'une période d'essai, celle-ci entre en compte pour le calcul de l'ancienneté ;

- lorsque l'intéressé a changé de catégorie professionnelle (ouvriers, ETAM, cadres), son ancienneté s'apprécie à compter de son entrée dans l'entreprise et non à compter du moment où il a appartenu à la catégorie en cause.

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

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

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

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

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

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

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

II. - Dérogations

A. - Dérogations légales

Ces dérogations tiennent :

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

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

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

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

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

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

B. - Dérogations conventionnelles

a) Entrent en compte dans l'ancienneté :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1° Dans tous les cas :

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

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

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

c) Cas particuliers :

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

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

Liberté syndicale

Principes du droit syndical

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

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

Exercice du droit syndical

a) Autorisations d'absence

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence seront accordées, après préavis d'au moins 1 semaine, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

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

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

b) Section syndicale

Dans le cadre de la législation en vigueur, tout syndicat affilié à une des organisations syndicales représentatives à l'échelon national est considéré comme représentatif au niveau de l'entreprise. Il peut de plein droit y constituer une section syndicale, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

c) Affichage des communications syndicales

Des panneaux d'affichage apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée et de la sortie du personnel, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, seront réservés aux communications syndicales conformément à l'article L. 412-7 du code du travail.

Ces communications doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 du code du travail et ne pas porter atteinte au respect dû aux personnes conformément à la loi. L'affichage sera effectué sous la responsabilité de l'organisation syndicale intéressée. Un exemplaire des documents doit être communiqué à la direction

simultanément à leur affichage.

d) Collecte des cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales est autorisée à l'intérieur de l'établissement. Elle peut s'effectuer sur les lieux de travail, dans des conditions qui ne troublent pas la production et dans le respect de la liberté individuelle et syndicale.

e) Diffusions des publications et tracts syndicaux

La diffusion des publications et tracts syndicaux est autorisée à l'intérieur de l'établissement et s'effectue aux heures d'entrée et de sortie du travail conformément à l'article L. 412-7 du code du travail.

Les publications et tracts doivent porter les mentions de leur origine et correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 du code du travail.

f) 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.

Dans les établissements de 50 à 200 salariés, les sections syndicales utiliseront pour la mission de leurs délégués et dans les conditions à fixer en accord avec la direction le local affecté au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

g) Délégué syndical

Dans les établissements de 50 salariés au moins, les délégués syndicaux sont désignés et protégés conformément à la loi. Le crédit d'heures indemnisées dont ils bénéficient est fixé comme suit (1) :

- dans les établissements occupant 50 à 149 salariés : 5 heures par mois ;

- dans les établissements occupant de 150 à 299 salariés : 10 heures par mois ;

- dans les établissements occupant de 300 à 749 salariés : 15 heures par mois ;

- dans les établissements occupant de 750 à 1 000 salariés : 20 heures par mois ;

- à partir de 1 000 salariés, si plusieurs délégués sont désignés par organisation, le crédit d'heures de chacun est ramené à 15 heures.

h) Réunions de la section syndicale

Dans les établissements occupant 50 salariés au moins, les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir 1 fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Exercice d'un mandat syndical

Suspension du contrat de travail

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé, après en avoir averti son employeur dans le même délai que celui du préavis auquel il est tenu, à quitter son emploi pour remplir, pendant une durée minimum de 3 mois et maximum de 3 ans, une fonction syndicale pour laquelle il a été régulièrement mandaté, cette absence entraîne la suspension et non la rupture de son contrat de travail. Cette durée de suspension n'entre pas en compte pour le calcul de son ancienneté dans l'entreprise.

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

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

Rupture du contrat avec priorité de réembauchage

Lorsque l'absence pour exercice d'une fonction syndicale telle que définie ci-dessus se prolongera au-delà de 3 ans, il y aura rupture du contrat de travail. Cependant, si le mandat syndical de l'intéressé n'excède pas un total de 5 ans, il bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi équivalent.

Cette priorité pourra être exercée pendant 6 mois à compter de l'expiration du mandat de l'intéressé à condition que la demande de réembauchage ait été présentée au plus tard dans le mois suivant l'expiration de ce mandat. Si son retour dans la même entreprise s'avérait impossible, le syndicat patronal intéressé s'efforcerait de résoudre la difficulté dans le cadre local.

En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment de ceux qui sont liés à l'ancienneté.

En cas de non-réembauchage, l'intéressé recevra, à titre exceptionnel, une indemnité égale à 3 mois du salaire correspondant à sa qualification professionnelle sur la base des barèmes en vigueur au moment de sa demande de réembauchage et d'un horaire hebdomadaire de 40 heures.

Délégués du personnel

Nombre de délégués

Dans chaque établissement occupant plus de 10 personnes, il sera institué des délégués du personnel titulaires et suppléants, dont le nombre est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;

- de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;

- de 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;

- de 101 à 250 salariés : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;

- de 251 à 500 salariés : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;

- de 501 à 1 000 salariés : 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants ;

- + 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.

Dans les établissements occupant de 6 à 10 salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant si 2 salariés au moins en expriment la demande.

Dans les établissements n'occupant pas 10 salariés, le ou les travailleurs auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant de leur syndicat.

La direction mettra à la disposition des délégués un local approprié ainsi que le matériel nécessaire pour leurs réunions.

Durée des mandats

Les délégués du personnel sont élus pour 2 ans.

Toutefois, en application du présent accord, la durée de 2 ans pourra être dépassée dans la limite de 4 ans par un accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail (1). A défaut de délégués syndicaux désignés, cette possibilité devra être prévue dans le cadre du protocole d'accord préélectoral visé par l'article L. 423-18 du code du travail.

Les délégués du personnel sont rééligibles.

(1) La validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa conclusion selon les modalités définies à l'article L. 132-2-2 (III, 2°) du code du travail (absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives majoritaires).

Collèges

Les délégués sont élus dans les conditions ci-après par catégories professionnelles (1) :

1° Ouvriers ;

2° Employés ;

3° Techniciens et agents de maîtrise ;

4° Ingénieurs et cadres.

Le nombre des collèges est fixé comme suit :

2 collèges pour les établissements de moins de 200 salariés ;

3 collèges dans les établissements de 200 à 500 salariés ;

4 collèges dans les établissements de plus de 500 salariés.

Le collège ouvrier des établissements comportant plusieurs ateliers ou services pourra être subdivisé de manière à assurer une représentation distincte des principaux ateliers ou services techniques différente.

Des accords régionaux, locaux, d'établissements ou de branches fixeront les modalités suivant lesquelles cette subdivision pourra être effectuée et pourront notamment augmenter le nombre des délégués prévus à l'article 10 ci-dessus, dans la mesure nécessaire pour permettre l'application des dispositions légales concernant la représentation proportionnelle.

(1) Le cas des VRP sera examiné dans l'annexe spéciale à la présente convention (voir annexe VII).

Conditions d'électorat

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 6 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont privés de leur droit électoral pendant toute la durée de leur peine les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

Conditions d'éligibilité

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis, s'exprimant en français, et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

Dérogations

L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux articles 12 et 13 ci-dessus, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Préparation des élections

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin ainsi que l'organisation de celui-ci seront déterminées dans l'établissement par accord entre la direction et un membre du personnel mandaté par chaque organisation syndicale habilitée à présenter une liste.

Au cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail serait saisi du litige. Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

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

La date des élections sera annoncée au moins 15 jours pleins à l'avance, par un avis affiché dans l'établissement par les soins de l'employeur. L'avis sera accompagné de la liste des électeurs et de la liste des éligibles établies et affichées par les soins de l'employeur.

Les réclamations au sujet de ces listes et les contestations relatives à l'électorat et à l'éligibilité devront être formulées au moins 4 jours ouvrables avant le jour des élections.

Les listes des candidats seront présentées au moins 4 jours avant le jour du scrutin.

Les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Les organisations syndicales intéressées dresseront les listes des candidats qu'elles proposent conformément aux articles L. 420-7 et L. 420-15 (alinéa 2) du code du travail.

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

1° Avis de scrutin ;

2° Listes électorales par collège ;

3° Les textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat, d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;

4° Liste des candidats ;

5° Procès-verbaux des opérations électorales ;

6° Date, heure et lieu des réunions préparatoires organisées par les syndicats ou les candidats.

Tous les éléments concernant les élections seront communiqués aux VRP, travailleurs à domicile ou en déplacement, en même temps qu'aux travailleurs occupés à l'intérieur de l'établissement.

Des accords d'établissement détermineront les conditions dans lesquelles sera organisé le vote par correspondance pour les salariés en déplacement.

Bureau électoral

Le bureau électoral de chaque section de vote sera composé des 2 électeurs les plus anciens de l'entreprise, l'atelier ou le service et des 2 plus jeunes présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus ancien.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé de la feuille de paie ou d'un marqueur.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Sur la demande et au choix des candidats, un membre du personnel représentant chaque liste pourra être présent auprès du bureau pour suivre le déroulement des opérations électorales.

Déroulement des élections

Dans chaque collège, il sera procédé à 2 votes séparés, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

Toutes dispositions devront être prises pour que le personnel travaillant par poste ou de nuit puisse participer au vote pendant ses heures de travail.

Pour les usines à marche continue et là où les conditions de travail l'exigent éventuellement, les opérations de vote pourront exceptionnellement s'étendre sur 2 jours.

Le vote aura lieu à bulletin secret et au scrutin de liste dans une urne placée dans l'endroit le plus favorable de l'atelier ou du service et en présence du bureau de vote.

En passant par les isoloirs installés par la direction, les électeurs mettront leur bulletin dans une enveloppe opaque de modèle uniforme. Bulletins et enveloppes devront être fournis par la direction.

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, l'électeur est libre de radier les noms de candidats sur les listes et de pratiquer le vote préférentiel, mais ne peut pratiquer le panachage.

Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation et du vote préférentiel entraîne l'annulation du bulletin.

Dans le cas où l'électeur veut modifier l'ordre de présentation des candidats sur la liste qu'il choisit (vote préférentiel), il doit inscrire dans une case disposée à cet effet sur le bulletin, devant le nom de chaque candidat, le numéro d'ordre qu'il lui attribue.

Il ne sera tenu compte des modifications que l'application de la disposition ci-dessus pourra apporter dans l'ordre de présentation des candidats d'une liste que lorsque la majorité des électeurs de cette liste en aura fait usage.

Dépouillement et résultats des élections

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin. Les candidats sont proclamés élus par le bureau de vote, après l'application des dispositions de l'article R. 420-3 du code du travail et de l'article 17 ci-dessus.

Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du ou des bureaux de vote.

Un exemplaire en sera remis à chaque délégué élu, un autre affiché, dès le lendemain, dans l'établissement intéressé ; un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste. Un autre exemplaire restera entre les mains de la direction.

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance, qui statue d'urgence. La décision du tribunal d'instance peut être déférée à la Cour de cassation. Le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par l'article R. 420-4 du code du travail.

Suppléance.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré par son délégué suppléant, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

Le délégué suppléant nommé titulaire sera remplacé comme suppléant par le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartenait le titulaire dont les fonctions ont cessé.

Lorsque, en dehors du cas visé à l'alinéa précédent, un poste de délégué suppléant deviendrait vacant, le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartenait le suppléant remplacera ce dernier.

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

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

Révocation du mandat

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.

Rôle des délégués

Les délégués ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles, du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;

- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent.

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

Les délégués sont consultés sur la fixation de la date des congés, conformément à l'article 61 ci-après.

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 ces comités. En l'absence de comité d'entreprise, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation générale de l'entreprise. 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.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles.

Réceptions et déplacements des délégués.

L'ensemble des délégués, titulaires et suppléants, est reçu par la direction ou son représentant spécialement mandaté à cet effet, au moins 1 fois par mois, aux heures fixées par la direction et affichées dans l'atelier ou le service, 6 jours ouvrables avant la réception.

En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus collectivement en cas d'urgence, sur leur demande ou sur celle de la direction.

Les délégués seront reçus individuellement par catégories, par ateliers, par services ou par spécialités professionnelles, sur leur demande.

Le délégué titulaire peut, dans tous les cas, être reçu avec son délégué suppléant.

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

Les délégués seront reçus collectivement par le conseil d'administration sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant, lorsqu'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils ont des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration.

Dans le cadre du crédit d'heures dont ils disposent, les délégués du personnel pourront se déplacer à l'intérieur des ateliers ou services de l'établissement ou, le cas échéant, à l'extérieur de l'établissement, à la condition que ces déplacements soient directement motivés par l'exercice de leurs fonctions et à la condition d'en informer leur supérieur hiérarchique ou son représentant. Dans le cas de déplacements à l'extérieur de l'établissement, ils devront présenter sur demandes les justifications nécessaires au paiement des heures de délégation. Les parties rechercheront, sur le plan de l'entreprise, ou par voie d'accords locaux, régionaux ou de branches, les mesures susceptibles de leur donner à cet égard des garanties réciproques.

Registre des réclamations

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués pourront remettre au chef d'établissement, 2 jours avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant sommairement l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transcrite, par les soins du chef d'établissement, sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas 6 jours, la réponse datée et signée à cette note.

Ce registre doit être tenu, pendant 1 jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

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

Compétence du délégué

La compétence du délégué est limitée au collège de l'établissement qui l'a élu, sauf pour des questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

Représentant du syndicat

Dans les réunions avec le chef d'établissement, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

Heures de délégation

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués, titulaires 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.

La limite des 15 heures par mois sera ramenée à 10 heures, sauf cas exceptionnel, dans les établissements groupant de 6 à 10 salariés. Elle sera portée à 20 heures par mois dans les établissements non assujettis à la loi sur les comités d'entreprise.

Les délégués suppléants bénéficieront d'un crédit de 2 heures.

Le temps passé aux réunions avec le chef d'entreprise prévues par le paragraphe 1er de l'article 22 ci-dessus, par les délégués titulaires ou suppléants, leur est également payé comme temps de travail et n'est pas déduit de leur crédit d'heures.

Dans les limites ci-dessus, chaque délégué recevra une indemnité égale au salaire effectif perdu du fait de ses fonctions de délégué du personnel.

Protection des délégués

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier, compte tenu des dispositions de l'article 26.

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

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, d'un candidat à ces fonctions pendant les 3 mois qui suivent la publication des candidatures ou d'un ancien délégué pendant les 6 mois qui suivent l'expiration de son mandat sera obligatoirement soumis à la procédure spéciale fixée par les textes légaux ou réglementaires en vigueur (art. L. 420-22 et R. 420-5 du code du travail).

Comités d'entreprise

Champ d'application

Il sera constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement, en 1 ou plusieurs établissements, au moins 50 salariés.

Nombre de membres et collèges

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend : le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

- de 50 à 75 salariés : 3 titulaires ; 3 suppléants ;

- de 76 à 100 salariés : 4 titulaires ; 4 suppléants ;

- de 101 à 200 salariés : 5 titulaires ; 5 suppléants ;

- de 201 à 500 salariés : 6 titulaires ; 6 suppléants ;

- de 501 à 1 000 salariés : 8 titulaires ; 8 suppléants ;

- de 1 001 à 2 000 salariés : 10 titulaires ; 10 suppléants ;

- de 2 001 à 3 000 salariés : 11 titulaires ; 11 suppléants ;

- plus de 3 000 salariés : 12 titulaires ; 12 suppléants.

Dans les établissements de plus de 500 salariés où la majorité du personnel travaille en équipes, les chiffres ci-dessus sont portés à :

- de 501 à 1 000 salariés : 9 titulaires ; 9 suppléants ;

- de 1 001 à 2 000 salariés : 11 titulaires ; 11 suppléants ;

- de 2 001 à 3 000 salariés : 12 titulaires ; 12 suppléants ;

- plus de 3 000 salariés : 13 titulaires ; 13 suppléants.

En cas de fusion ou concentration d'entreprises entraînant la réunion de 2 ou plusieurs établissements, le nombre total des membres des comités antérieurs est maintenu pour une durée maximum de 2 ans. Toutefois, cette durée maximum est augmentée dans la limite d'une durée maximum de 4 ans, si la durée des mandats des intéressés a été augmentée au-delà de 2 ans dans

les conditions fixées par l'article 33 ci-après.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale de salariés représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant aux séances avec voix consultative.

Les membres des comités d'entreprise sont élus dans les conditions ci-après, par catégories professionnelles :

1° Ouvriers ;

2° Employés ;

3° Techniciens et agents de maîtrise ;

4° Ingénieurs et cadres.

Le nombre des collèges est fixé comme suit :

- 2 collèges dans les établissements de 50 à 199 salariés ;

- 3 collèges dans les établissements de 200 à 499 salariés ;

- 4 collèges dans les établissements occupant 500 salariés au moins.

Dans les entreprises, quel que soit l'effectif de leurs salariés, où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un collège spécial.

Conditions d'électorat

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de 16 ans accomplis, travaillant depuis 6 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont privés de leur droit électoral, pendant la durée de leur peine, les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

Conditions d'éligibilité

Sont éligibles, à l'exception des conjoint, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis, s'exprimant en français, et travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale ou qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944 (1).

(1) Implicitement modifié par l'article L. 433-4 du code du travail, qui précise :

" Sont éligibles, à l'exception des conjoint, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis, s'exprimant en français, et travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins.

" Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale ou qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet modifiée et 26 septembre 1944. "

Modalités d'élection

Les dispositions prévues aux articles 15, 16, 17 et 18 de la présente convention concernant les modalités d'élection des délégués du personnel s'appliquent aux élections du comité d'entreprise. En outre, le chef d'entreprise doit inviter les organisations syndicales à établir les listes de candidats au moins un mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice, les élections devant avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat. Le dépôt des candidatures s'effectue dans les formes prévues à l'article R. 433-4 du code du travail, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise à l'employeur contre récépissé.

Durée du mandat

Les membres du comité d'entreprise (du comité d'établissement, du comité central d'entreprise, du comité de groupe) sont élus pour 2 ans.

Toutefois, en application du présent accord, la durée de 2 ans pourra être dépassée dans la limite de 4 ans par un accord d'entreprise ou d'établissement, négocié et conclu dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail (1) (2). A défaut de délégués syndicaux désignés, cette possibilité devra être prévue dans le cadre du protocole d'accord préélectoral visé par l'article L. 433-13 du code du travail.

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 2 ans et sont rééligibles.

Dans le cas, où pour des raisons de force majeure, les élections n'auraient pu avoir lieu à l'échéance annuelle, le comité restera provisoirement en fonctions jusqu'à ce que de nouvelles élections aient

pu être réalisées.

En cas de non-réalisation entre-temps, il sera de toute façon procédé à des élections à l'échéance annuelle suivante.

Le remplacement des membres titulaires du comité empêchés de remplir leurs fonctions est assuré par un suppléant appartenant à la même organisation syndicale et de préférence à la même catégorie professionnelle. A défaut de suppléant appartenant à la même organisation syndicale, le remplacement est assuré par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Les dispositions des alinéas 2 à 5 de l'article 19 et celles de l'article 20 concernant les délégués du personnel s'appliquent aux membres des comités d'entreprise.

(1) Ou pour le comité de groupe, par un accord de groupe négocié et conclu dans le cadre de l'article L. 132-19-1 du code du travail.

(2) La validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement (ou de groupe) est subordonnée à sa conclusion selon les modalités définies à l'article L. 132-2-2 (III, 2°) du code du travail (absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives majoritaires).

Protection des membres du comité d'entreprise

Chaque membre du comité d'entreprise continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier, compte tenu des dispositions de l'article 39 ci-après.

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

Tout licenciement d'un membre du comité d'entreprise titulaire ou suppléant, d'un candidat à ces fonctions pendant les 3 mois qui suivent la publication des candidatures ou d'un ancien membre du comité pendant les 6 mois qui suivent l'expiration de son mandat, sera obligatoirement soumis à la procédure spéciale fixée par les textes légaux ou réglementaires en vigueur (art. L. 436-1 et R. 436-1 à R. 436-7 du code du travail).

Responsabilités sociales

Le comité d'entreprise contribue à l'amélioration des conditions de travail et de vie du personnel ainsi que des règlements qui s'y rapportent.

Il assure ou contrôle la gestion des œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des

salariés ou de leurs familles ou participe à leur gestion dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Il est obligatoirement consulté sur le texte du règlement intérieur, conformément à la loi.

Responsabilité économique

Dans l'ordre économique, le comité exerce à titre consultatif les attributions prévues à l'article L. 432-4 du code du travail dont le texte est reproduit en annexe (1) à la présente convention.

(1) Annexe non jointe. Voir dernière version consolidée de l'article L. 432-4 sur le site : www.legifrance.gouv.fr.

Réunions et délibérations

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

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, en principe, 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.

En dehors des réunions prévues, des réunions supplémentaires pourront avoir lieu sur 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 4 jours ouvrables au moins avant la séance ; lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

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 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 par le secrétaire, en accord avec le chef d'entreprise et les membres du comité, et affichées dans les plus brefs délais, sauf l'examen éventuel des cas particuliers qui revêtiraient un aspect confidentiel.

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'œuvre.

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

Financement des oeuvres sociales

Dans les entreprises soumises à l'obligation de créer un comité d'entreprise, les oeuvres sociales sont gérées par celui-ci et financées par l'entreprise, conformément aux lois et décrets en vigueur.

Toutefois, le total des sommes versées chaque année par l'entreprise pour le financement des œuvres sociales de l'entreprise ou du comité d'entreprise devra représenter au minimum un pourcentage de 0,5 % des salaires et appointements.

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

Temps de délégation

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité d'entreprise, titulaires ou suppléants faisant fonction de titulaires, ainsi que, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux aux comités d'entreprise tels que prévus par l'article 29 ci-dessus, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois. Les membres suppléants bénéficieront en propre d'un crédit de 2 heures par mois. Ce temps leur sera payé comme temps de travail, que leur activité s'exerce à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise mais, dans ce dernier cas, sous réserve d'en aviser le chef d'entreprise ou son représentant.

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

Le temps passé aux séances du comité par les membres titulaires ou suppléants ainsi que par les représentants syndicaux prévus à l'article 29 ci-dessus leur est également payé comme temps de travail dans les mêmes conditions. Il n'est pas déduit des crédits d'heures prévus ci-dessus pour les membres titulaires et suppléants ainsi que pour les représentants syndicaux au comité d'entreprise.

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

Dans le cadre du crédit d'heures dont ils disposent, les membres du comité pourront se déplacer à l'intérieur des ateliers ou services de l'établissement ou, le cas échéant, à l'extérieur de l'établissement à la condition que ces déplacements soient directement motivés par l'exercice de leurs fonctions et à la condition d'en informer leur supérieur hiérarchique ou son représentant. Dans le cas de déplacement à l'extérieur de l'établissement, ils devront présenter les justifications nécessaires au paiement des heures de délégation. Les parties rechercheront, sur le plan de l'entreprise ou par voie d'accords locaux, régionaux ou de branches, les mesures susceptibles de leur donner à cet égard des garanties réciproques.

Commission des jeunes

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

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

La commission désignera parmi ses membres âgés de moins de 21 ans et ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise un représentant et un suppléant qui assisteront sur leur demande ou sur celle du comité, avec voix consultative, aux séances du comité ou des organismes qu'il contrôle.

Ce représentant ne jouira pas du statut de délégué du personnel ni de membre du comité d'entreprise, mais le temps passé aux réunions du comité lui sera payé comme temps de travail en sus des 4 heures ci-dessus.

Comité commun à plusieurs établissements

Dans les entreprises comportant des établissements distincts occupant au moins 50 salariés chacun, il sera créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Lorsque l'établissement compte plus de 50 salariés, le comité d'établissement devra comprendre, outre le chef d'entreprise ou son représentant, une délégation du personnel identique à celle prévue à l'article 29 ci-dessus pour les comités d'entreprise.

Les établissements comptant moins de 50 salariés seront soit rattachés à l'établissement le plus proche de la même entreprise dans lequel un comité doit être constitué en vue de la désignation conjointe des membres de ce comité, soit groupés par localité ou région ou, exceptionnellement, pour l'ensemble du territoire en vue de la constitution d'un comité commun. La composition d'un comité commun à plusieurs établissements est fixée conformément aux dispositions de l'article 29 ci-dessus relatif aux comités d'entreprise.

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

Composition et réunion du comité central

Le comité central d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et les membres élus des comités d'établissement désignés par ceux-ci dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Le nombre des membres du comité central, titulaires ou suppléants, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges feront obligatoirement l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord s'avérera impossible, l'inspecteur divisionnaire du travail, dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise, décidera de cette répartition.

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

Le comité central d'entreprise se réunit au moins 1 fois tous les 6 mois au siège social de l'entreprise, sur convocation du président, en accord avec le secrétaire. Les suppléants et les représentants syndicaux au comité central assisteront aux séances avec voix consultatives.

Formation et information des représentants du personnel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Embauchage et promotion

Informations et consultations préalables

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

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

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

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

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

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

Aptitude à l'emploi-engagement

Au point de vue physique, l'aptitude à l'emploi sera vérifiée, à l'embauchage, par le médecin du travail attaché à l'établissement et dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Au point de vue professionnel, le contrôle de l'aptitude à l'emploi (qualité et quantité) se fera à l'embauchage, sur titres ou par des examens ou essais. Les règles de ces examens ou essais seront fixées paritairement sur le plan national, régional ou d'établissement.

En cas d'accord national ou régional, le détail des examens ou essais sera réglé sur le plan de l'établissement, en liaison avec les commissions techniques spécialisées du comité d'entreprise. A défaut de comité d'entreprise ou d'établissement, une procédure analogue sera suivie avec les délégués du personnel. Ces modalités feront l'objet d'une annexe au règlement intérieur. Cette annexe pourra être révisée, le cas échéant, en fonction de l'évolution des méthodes, équipements et procédés de fabrication.

A l'embauchage et, au plus tard, à l'issue de la période d'essai, les chefs d'entreprise préciseront par

écrit aux intéressés : le titre, la fonction, le coefficient hiérarchique correspondant au poste occupé, les conditions de la rémunération et les avantages annexes attribués éventuellement à titre personnel.

Règlement intérieur et visite d'accueil

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

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

Promotion à l'intérieur de l'entreprise

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

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

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

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

Epreuve préliminaire et période d'essai

1° Epreuve préliminaire

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

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

2° Période d'essai

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

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

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

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

-24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

-48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

-2 semaines après 1 mois de présence ;

-1 mois après 3 mois de présence.

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

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

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

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

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

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

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

Suspension du contrat de travail

Absences justifiées

1° Maladies et accidents

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

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

Le contrat sera suspendu pendant une durée maximum de :

- 6 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 5 ans ;

- 8 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 5 et 10 ans ;

- 10 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 10 et 15 ans ;

- 1 an pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à 15 ans.

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

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

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

2° Maternité et adoption

a) Congé maternité et congé d'adoption

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

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

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

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

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

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

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

3° Périodes militaires

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

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

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

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

4° Cas fortuits

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

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

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

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

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

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

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

(3) Textes reproduits en annexe.

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

Indemnisation de la maladie (1)

A. - Durée de l'indemnisation

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

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

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

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

- 3 mois après 10 ans d'ancienneté ;

- 4 mois après 20 ans d'ancienneté.

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

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

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

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

certificat médical qui est prise en considération.

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

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

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

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

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

B. - Montant de l'indemnité

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

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

- lorsque le salarié n'a eu, au cours des 12 mois précédent le début de la maladie, aucune absence pour maladie ou accident. Ne sont pas prises en considération les absences par suite de maladies professionnelles contractées dans l'entreprise ou d'accidents du travail survenus dans l'entreprise, tels que définis par le paragraphe C ci-dessus ;

- pour toute maladie d'une durée continue au moins égale à 60 jours ;

- en cas d'hospitalisation de l'intéressé ;

- en cas d'accident de trajet.

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

Le salaire effectif net est évalué sur la base :

- d'une part, du salaire horaire moyen au taux normal gagné au cours du mois précédant l'arrêt de travail (9) (à l'exception des primes à périodicité variable qui seraient échues pendant cette période

et des libéralités aléatoires ou temporaires). Lorsqu'une augmentation de salaire conventionnelle intervient pendant la suspension du contrat pour maladie, le salaire maintenu est revalorisé en conséquence ;

- d'autre part, de la durée du travail dans l'atelier de l'intéressé pendant son absence (à l'exception des heures supplémentaires qui auraient un caractère exceptionnel).

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

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

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

- de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement) ;

- des assurances-accidents, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par leur seul versement ;

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

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

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

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

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

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

- 2 mois pour une ancienneté de 1 à 2 ans ;

- 4 mois pour une ancienneté de 2 à 6 ans ;

- 5 mois après 6 ans d'ancienneté ;

- 6 mois après 10 ans d'ancienneté ;

- 8 mois après 20 ans d'ancienneté.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

correspondant au salaire à plein temps ;

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

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

E. - Constat de l'absentéisme

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

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

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

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

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

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

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

Premier cas :

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

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

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

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

Deuxième cas :

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

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

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

Troisième cas :

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

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

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

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

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

Indemnisation de la maternité

Pour les ouvrières ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dont les rémunérations dépassent le plafond de la sécurité sociale, les absences indemnisées par la sécurité sociale au titre de la maternité, à hauteur du salaire plafonné, seront indemnisées à raison de 90 % de la partie des salaires effectifs bruts dépassant le plafond.

L'ancienneté et le traitement s'entendent dans les conditions précisées ci-dessus pour l'indemnisation de la maladie mais sans application de la déduction de la rémunération correspondant à 24 heures de travail.

Service militaire

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

Ralentissement d'activité - Chômage partiel

Informations préalables

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

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

Travaux de remplacement

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

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

Indemnisation du chômage partiel.

1° Définition du chômage partiel indemnisable

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

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

2° Bénéficiaires

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

- n'avoir pas refusé un travail de remplacement comportant une rémunération équivalente offert par

l'entreprise ;

- avoir été rémunéré suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale du travail, apprécié dans le cadre de la réglementation légale sur le chômage partiel en vigueur.

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

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

3° Montant de l'indemnisation

a) Taux horaire

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

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

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

b) Plafond d'indemnisation

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

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

c) Crédit annuel d'indemnisation

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

Dans le cas où une demande de dépassement du crédit légal d'indemnisation serait acceptée, le

crédit d'indemnisation conventionnelle du chômage partiel serait également dépassé dans la même mesure.

4° Conditions d'application (1)

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

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

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

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

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

5° Dispositions diverses

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

- article 48.1 (Indemnisation de la maladie [montant de l'indemnité]) ;

- article 55 (1°) (Durée du préavis) ;

- article 56 (b) (Indemnité de préavis) ;

- article 58 et article 10, annexe V (Indemnité de licenciement) ;

- article 62 (a) (Calcul de l'indemnité de congé [congé normal]) ;

- article 66 (Jours fériés).

(1) Dispositions non étendues.

Déplacement et déclassement

Règles générales

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

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

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

Déplacement

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

Déclassement

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

Dispositions particulières au déclassement des ouvriers (1)

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

Déclassement pour raison économique,
conjoncturelle ou structurelle

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

A cet effet, le salaire effectif de son nouveau poste qui bénéficiera des majorations conventionnelles

de salaires sera rajusté au niveau de son salaire effectif antérieur jusqu'à ce qu'il atteigne ce niveau.

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

Autres cas de déclassement

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

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

Cas particulier des ouvriers âgés

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

Rupture du contrat

Licenciements individuels

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

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

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

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

Licenciements collectifs

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

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

a) Utilisation du personnel pour réaliser dans l'établissement tous les aménagements utiles, tant au point de vue de la modernisation et de l'équipement qu'au point de vue de l'hygiène et de la sécurité ;

b) Après épuisement des possibilités d'utilisation du personnel en place, réduction des heures de travail, chômage partiel par roulement et, en dernier ressort, congédiement.

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

1° Informations préalables

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

2° Consultation

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

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

3° Délais de prévenance

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

4° Ordre des licenciements

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

5° Priorité de réembauchage

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

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

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

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

6° Reclassement

En outre des dispositions prévues par l'article 22 de l'accord national interprofessionnel susvisé, les organisations patronales locales prendront les dispositions nécessaires pour faciliter le reclassement

du personnel intéressé dans les autres entreprises (2).

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

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

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

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

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

Durée de préavis

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

1° Rupture du contrat par l'ouvrier

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

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

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

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

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

- 4 jours ouvrables si la durée hebdomadaire du travail ne dépasse pas 32 heures ;

- 3 jours ouvrables si la durée hebdomadaire du travail dépasse 32 heures.

- 3 jours ouvrables, si le préavis est de 1 semaine ;

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

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

2° Rupture de contrat par l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Indemnité de préavis

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

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

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

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

Absences pour recherche d'emploi pendant le préavis

a) Dans le cas de licenciement

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

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

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

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

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

b) Dans le cas de départ volontaire

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

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

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

Indemnité de licenciement

Ouverture du droit

Sauf cas de faute grave privative de l'indemnité de préavis, il sera alloué aux ouvriers licenciés avant l'âge de 65 ans (2) et après 2 ans d'ancienneté (3) dans l'entreprise en cas de licenciement individuel, 1 an d'ancienneté (3) en cas de licenciement pour suppression d'emploi, une indemnité, distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

Cas de changement d'entreprise ou d'activité

Si un ouvrier accepte, sur la proposition de son employeur, de passer dans une entreprise, textile ou non, juridiquement distincte ou dans un établissement de la même entreprise ne relevant pas de la convention textile, il recevra l'indemnité de licenciement au moment de son départ ; au cas où il serait licencié ultérieurement de la deuxième entreprise ou du deuxième établissement, l'ancienneté s'apprécierait à compter de son entrée dans ceux-ci.

Si, par contre, un accord écrit intervenait entre les 2 entreprises et l'ouvrier pour réserver le droit à indemnité en cas de licenciement de la deuxième entreprise ou du deuxième établissement, l'intéressé ne recevrait pas l'indemnité au moment de son départ de la première, mais il garderait tous les avantages liés à l'ancienneté depuis son entrée dans celle-ci. Dans le cas où le changement d'entreprise entraînerait un déclassement au sens de l'article 52 de la convention collective nationale, cet accord écrit prévoira, s'il y a lieu, le versement de l'indemnité différentielle de déclassement.

Calcul de l'indemnité

L'indemnité est calculée comme suit :

1/8 de mois par année de présence jusqu'à 20 ans révolus ;

1/5 de mois par année de présence pour la tranche d'ancienneté supérieure à 20 ans,

avec au total un maximum de 6 mois.

Au cas où il n'y aura pas un nombre entier d'années de présence, l'indemnité sera calculée au prorata du nombre de mois.

En cas de licenciement pour suppression d'emploi d'ouvriers ayant entre 1 et 2 ans de présence, le montant de l'indemnité est fixé forfaitairement à 1/4 de mois.

Pour les ouvriers âgés de plus de 50 ans et de moins de 65 ans, les indemnités ci-dessus sont majorées de 20 %. Cette majoration s'applique également au plafond de 6 mois.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective mensuelle ou horaire des 3 derniers mois (antérieurs à l'expiration du préavis). Pour le calcul de cette moyenne, doivent être pris en considération tous les éléments de la rémunération, y compris le douzième des primes contractuelles, ayant une périodicité différente de la paie et égale ou inférieure à l'année, versées au cours des 12 mois précédant la date d'expiration du préavis. Doivent par contre être exclus de ce calcul les gratifications aléatoires ou temporaires et les remboursements de frais.

Lorsque les 3 mois de référence comportent une suspension du contrat de travail pour maladie, il y a lieu de retenir les derniers mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement, réajustés en tenant compte des majorations de salaires intervenues entre-temps ; lorsqu'ils comportent une période de chômage partiel, la rémunération correspondant à cette période doit être rétablie sur la base de 40 heures.

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

Incidence de la maladie

Si la rupture du contrat est notifiée par l'employeur après l'expiration des durées maxima prévues par l'article 48 de la convention collective nationale, l'intéressé recevra l'indemnité de licenciement s'il justifie qu'il est encore pris en charge par le régime maladie de la sécurité sociale.

Le régime d'invalidité permanente n'ouvre pas droit à cette indemnité mais l'intéressé recevra néanmoins, quel que soit son âge, une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité de départ en retraite prévue par l'article 77.

Les indemnités versées pendant la période de suspension du contrat pour maladie ne pourront être imputées sur l'indemnité de licenciement que pour la partie qui excède le montant de l'indemnité légale sans que l'indemnité conventionnelle puisse être réduite de plus de moitié.

Aucune imputation n'est possible si le licenciement intervient pour un autre motif que la maladie pendant la durée de suspension du contrat pour maladie prévue par l'article 48 de la convention collective.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail (arrêté du 29 juin 1977, art. 1er).

(1) Cet âge étant actuellement l'âge normal de la retraite prévu par les régimes complémentaires.

(2) Voir pour la définition de l'ancienneté l'article 6-II-B (b-2°).

Congés payés (1)

Durée du congé

a) Congé normal

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

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

Définition du travail effectif

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

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;

- les congés de maternité et d'adoption (art. L. 122-26 du code du travail) ;

- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 2 ans pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle définis conformément à l'article 48 (1°) ;

- les périodes de rappel et de maintien sous les drapeaux ainsi que les jours dits de " présélection militaire " visés par l'article 48 (3°) ;

- les absences autorisées pour permettre aux salariés candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat de participer à la campagne électorale (art. L. 122-24-1 du code du travail) ;

- les congés éducation (art. 451-2 du code du travail) et les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (art. L. 225-2 du code du travail) ;

- les congés prévus pour suivre des cours, stages ou sessions de formation (accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et ses avenants, art. L. 930-1-6 du code du travail) ;

- les absences intervenues en application des articles 4 et 8 de la présente convention ainsi que les absences pour événements familiaux visées par l'article 65 et les jours fériés visés par l'article 66 ;

- les heures ou périodes de chômage partiel (1) ;

- le repos compensateur des heures supplémentaires (art. L. 212-5-1 du code du travail) ;

- à condition que l'intéressé ait travaillé au moins 1 mois dans la période de référence et qu'il ait

repris son travail avant la date prévue pour son congé principal (présence à la date de fermeture de l'entreprise si les congés sont donnés par fermeture, à la date prévue pour le congé de l'intéressé si les congés sont donnés par roulement) :

- les périodes d'absence pour maladie indemnisées (à 100 % ou à 75 %) par la convention collective nationale et ses annexes ; pour les maladies ayant une durée continue comprise entre 2 mois et les limites de la durée de suspension du contrat de travail prévues à l'article 48 de la convention collective nationale, la période d'absence non indemnisée sera prise en compte pour moitié, et ce, quelle que soit l'ancienneté de l'intéressé ;

- le temps passé au service militaire obligatoire pendant la période de référence. Dans le cas particulier d'un salarié dont la date d'incorporation ne lui aurait pas permis de remplir la condition générale aux termes de laquelle l'intéressé, qui a repris le travail dans son entreprise dans les conditions fixées par la loi, doit avoir travaillé au moins 1 mois dans la période de référence, il bénéficiera néanmoins, par dérogation, de l'indemnisation des congés dès lors qu'après avoir présenté sa demande de réintégration dans les délais légaux il aura repris son travail avant la fermeture de l'établissement.

b) Congé supplémentaire des mères de famille

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

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

- de 2 jours ouvrables par enfant à charge, lorsque la durée du congé normal excède 6 jours.

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

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

Incidence d'un jour férié

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

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

- lorsque le jour férié tombe un jour habituellement travaillé dans l'entreprise par les salariés

concernés, il sera indemnisé en sus de l'indemnité de congé, dans les conditions prévues par l'article 66 de la convention collective ;

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

Date des congés et fractionnement

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

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

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

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

Calcul et versement de l'indemnité

Calcul de l'indemnité de congé

a) Congé normal :

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

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

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

Pour le personnel à rémunération variable (personnel payé aux pièces ou au rendement) les 160/174

s'évaluent sur la base du salaire servant habituellement de référence pour le calcul de l'indemnité de congé et les 14/174 sur la base du salaire effectivement gagné pendant les journées travaillées (1).

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

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

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

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

b) Congés supplémentaires :

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

Versement de l'indemnité

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

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

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

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

Congé d'ancienneté

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

- 1 jour, après 10 ans d'ancienneté ;

- 2 jours, après 15 ans d'ancienneté ;

- 3 jours, après 20 ans d'ancienneté.

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

Appréciation de l'ancienneté

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

Appréciation du mois de travail effectif

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

Date du congé

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

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

Calcul de l'indemnité

Cas de versement d'une indemnité :

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

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

Cas où le congé est effectivement pris :

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

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

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

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

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

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

Congés des travailleurs âgés

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

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

Cas particuliers

a) Maladie

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

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

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

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

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

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

b) Préavis

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

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

c) Embauchage après un licenciement collectif

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

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

Absences pour événements familiaux

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

- décès du conjoint : 3 jours ;

- décès d'un enfant : 3 jours ;

- décès des parents ou beaux-parents : 2 jours ;

- décès des frères et sœurs : 1 jour ;

- mariage du salarié : 4 jours ;

- mariage d'un enfant : 1 jour.

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

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

(1) Exemple : si l'entreprise ne travaille pas le samedi, le salarié qui se marie un samedi peut s'absenter les jeudi, vendredi, lundi et mardi encadrant le mariage, ou les mardi, mercredi, jeudi et vendredi le précédant, ou les lundi, mardi, mercredi et jeudi le suivant ; pour le mariage d'un enfant qui a lieu un samedi, le salarié peut s'absenter le vendredi ou le lundi.

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

Jours fériés (1)

Indépendamment du 1er Mai, les ouvriers bénéficient, lorsqu'ils perdent une journée de travail du fait du chômage des jours fériés légaux suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre et jour de Noël (1) tombent un jour où ils auraient normalement travaillé (2), de l'indemnisation de cette journée (3). Cette indemnisation se calcule sur la base du salaire effectivement perdu (majorations pour heures supplémentaires comprises).

L'indemnisation du jour férié sera due à condition que le salarié ait accompli normalement à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ce jour,

sauf en cas d'absence préalablement et dûment autorisée.(4)

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

- lorsque l'arrêt de travail prescrit par le certificat médical englobe la veille et le lendemain du jour férié, ce jour férié est considéré comme jour de maladie et entre en compte, le cas échéant, pour l'indemnisation de celle-ci ;

- lorsque l'arrêt de travail prescrit par le certificat médical n'englobe que l'un de ces 2 jours :

- si l'arrêt de travail englobe le jour férié, celui-ci est considéré comme jour de maladie et entre en compte, le cas échéant, pour l'indemnisation de celle-ci (5) ;

- si l'arrêt de travail n'englobe pas le jour férié, celui-ci sera indemnisé comme jour férié (si les autres conditions d'indemnisation des jours fériés sont bien remplies) (6).

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

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

(2) En cas de travail par roulement 1 samedi sur 2 ou 1 samedi sur 3 , il y a lieu d'indemniser, pour le jour férié tombant 1 samedi, les salariés qui auraient normalement travaillé le samedi considéré. Cette formule suppose naturellement qu'il n'y aura pas de décalage dans l'organisation des roulements du fait du jour férié.

(3) Par accord du 18 mai 1982 (art. 2-2°) les heures perdues par suite du chômage d'un jour férié légal ne donneront pas lieu à récupération.

(4) Rectificatif à la brochure n° 3106-I page 56 (BO CC n° 2000-39).

(5) Exemple : le 25 décembre tombant un jeudi, une entreprise donne le vendredi 26 comme jour de pont, le samedi n'étant pas habituellement travaillé.

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

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

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

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

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

Durée du travail

Récupération des interruptions collectives de travail (1).

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

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

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

Limitation des horaires maxima (1)

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

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

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

(1) Voir accord du 18 mai 1982.

Dispositions particulières aux jeunes et aux femmes

a) Dispositions particulières aux jeunes :

Il convient de rappeler les dispositions légales concernant notamment :

- la durée du travail (art. L. 212-13 et L. 212-14 du code du travail) ;

- les jours fériés (art. L. 222-2 à L. 222-4) ;

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

b) Dispositions particulières aux femmes :

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

Indépendamment des dispositions légales concernant notamment :

- la durée du travail (art. L. 212-9 à L. 212-12 du code du travail) ;

- les jours fériés (art. L. 222-2 à L. 222-4) ;

- le travail de nuit (art. L. 213-1 à L. 213-6) ;

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

Allaitement :

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

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

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

Condition de travail des femmes enceintes (1) :

Les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Il est interdit de licencier les femmes en état de grossesse constatée par certificat médical, sauf en cas de faute grave ou de licenciement collectif. Toutefois, dans ce dernier cas, elles jouiront pendant 1 an d'un droit de priorité de réembauchage dans l'entreprise.

Les ouvrières ne peuvent être occupées pendant une période de 14 semaines au total avant et après leur accouchement. Il est, en particulier, interdit de faire travailler les femmes en couches dans les 8 semaines qui suivent leur accouchement.

La suspension du travail par la femme pendant 14 semaines consécutives, pendant la période qui

précède et suit l'accouchement, ne peut être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de louage de service, et ce à peine de dommages-intérêts au profit de la femme. Celle-ci devra avertir l'employeur du motif de son absence (2).

Dès constatation de leur état par certificat médical, les femmes enceintes ne seront pas tenues de faire plus de 40 heures par semaine.

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

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

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

Hygiène et sécurité

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

Salaires

Rémunérations minima garanties

Compte tenu des règles précisées par l'annexe III sur l'évolution des salaires, les rémunérations minima garanties sont déterminées dans les conditions suivantes :

A. - Garanties individuelles

a) Une rémunération minimum est garantie dès l'embauche à tout salarié rémunéré au temps ou au rendement remplissant les conditions d'aptitude à l'emploi, définies par l'article 44 de la convention collective nationale, ainsi que les conditions d'activité minimum lorsqu'elles sont ou seront définies paritairement sur le plan régional ou de branche.

b) Les rémunérations minima garanties sont fixées par des avenants à l'annexe III en fonction des coefficients d'emploi résultant des classifications professionnelles.

Les classifications et coefficients sont ceux actuellement en vigueur dans les branches et les régions. Les modifications qui leur seront apportées feront l'objet d'annexes à la présente convention ou aux conventions de branches, régionales ou locales.

Dans le cas où certains postes ne figureraient pas dans les classifications existantes ou seraient créés ultérieurement, ils seraient classés dans l'entreprise par assimilation aux postes existants jusqu'à ce que des commissions techniques paritaires de branches, nationales, régionales ou locales, aient procédé à leur intégration dans les classifications. Ces commissions pourront être également saisies par la partie la plus diligente des problèmes soulevés dans les entreprises, au sujet de ces assimilations. Les représentants de la direction et du personnel des entreprises en cause participeront aux travaux de ces commissions.

Conformément à l'article L. 140-3 du code du travail, les catégories et classifications, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, sont communes aux travailleurs des deux sexes. Tout litige sur l'application du principe de l'égalité de rémunération sera soumis aux commissions de conciliation dans les conditions prévues par l'article 86 de la convention collective nationale.

c) Les rémunérations minima garanties s'entendent à l'exclusion :

1° Des majorations pour heures supplémentaires ;

2° Des majorations pour travail en équipe, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;

3° Des indemnités pour travaux dangereux ou insalubres ;

4° Des gratifications bénévoles et aléatoires ;

5° Des indemnités représentatives de frais ;

6° De toutes primes dont le paiement est effectué avec une périodicité supérieure au mois ;

7° Des primes d'ancienneté et d'assiduité ;

8° Des suppléments de valeur personnelle expressément notifiés comme tels.

B. - Garanties particulières liées au travail au rendement

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

- les ouvriers dont la rémunération varie en fonction de leur activité individuelle mesurée en quantité produite (kilos, mètres, écheveaux, bobines, fuseaux, paquets, duites, points de compteur, pièces, etc.), et ce même si la rémunération comporte une partie fixe égale ou supérieure à la rémunération minimum garantie ;

- les ouvriers qui, après une période de rémunération conforme au mode précédent, sont rémunérés par un salaire forfaitaire attribué en contrepartie et en fonction d'une activité exigée et contrôlée ;

- les ouvriers travaillant solidairement sur un groupe homogène de machines et dont la rémunération varie en fonction de leur activité collective dans les conditions générales définies ci-dessus.

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

1° Garanties collectives

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

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

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

2° Régularisation des rémunérations

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

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

C. - Cas des travailleurs âgés

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

Contrôle des salaires et des charges de travail

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

a) Normes et tarifs (O)

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

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

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

b) Charges de travail (O)

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

c) Livre de moyennes (O)

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

prévue sera dégagée au moins 1 fois par trimestre.

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

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

d) Bulletin de paie (G)

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

Le bulletin de paie sera établi conformément à l'article R. 143-2 du code du travail. Il devra comporter en outre l'indication du coefficient de qualification et de la rémunération minimum garantie afférente. En cas de difficultés matérielles, ces mentions doivent faire l'objet d'une notification écrite.

Si le détail des sommes reçues, notamment en cas de travail à la production, ne peut apparaître sur le bulletin de paie, il devra être précisé sur un document annexe qui sera à la disposition du salarié.

Paiement au mois

A l'expiration de la période d'essai de 1 mois, les ouvriers seront payés au mois dans les conditions suivantes :

1° Principes de détermination du paiement au mois

Le paiement au mois a pour effet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours de travail suivant les mois. L'horaire mensuel est donc fixe, quel que soit le nombre de jours du mois, soit 169,65 heures (base 39 heures).

2° Rémunération mensuelle minimum

Pour les ouvriers payés au temps comme pour les ouvriers payés au rendement, la rémunération mensuelle minimum est le produit de l'horaire mensuel de 174 heures (base 40 heures) par la rémunération minimum garantie déterminée conformément à l'article 73 de la convention collective nationale.

3° Rémunération mensuelle effective

a) Pour les ouvriers payés au temps au sens de l'article 73 de la convention collective nationale, la

rémunération mensuelle effective pour un horaire hebdomadaire de 40 heures se calculera en multipliant la rémunération horaire réelle par 174 heures. Il s'y ajoutera, le cas échéant, les primes en vigueur au moment de la mensualisation.

b) Pour les ouvriers payés au rendement au sens de l'article 73-B de la convention collective nationale, la rémunération mensuelle effective devra être au moins égale à la rémunération mensuelle minimum. Il sera tenu compte en outre des garanties collectives au rendement, telles que prévues par l'article 73-B susvisé.

Les modalités techniques d'application de ces dispositions feront l'objet d'une étude par une commission technique paritaire composée de représentants des organisations signataires du présent accord.

4° Adaptation des rémunérations mensuelles,
minimum et effective, à l'horaire réel

Les rémunérations mensuelles, minimum et effective, sont adaptées à l'horaire réel. C'est ainsi que :

Si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 40 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

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

- soit déduire 1/174 du forfait mensuel par heure d'absence lorsque la durée des absences est inférieure à la moitié de la durée normale du travail du mois considéré ou, dans le cas contraire, rémunérer sur la base de 1/174 les heures effectuées dans le mois ;

- soit appliquer au forfait mensuel le rapport entre le nombre d'heures normales 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.

5° Acomptes

Pendant les 12 premiers mois, suivant la mise en application du paiement au mois, les ouvriers continueront, sauf accord contraire, à recevoir un acompte en cours de mois. Passé ce délai, un

acompte sera versé à ceux qui en feront la demande (1).

(1) La question fera l'objet d'un examen particulier dans les régions ou entreprises qui prévoyaient pour les ouvriers le versement de plusieurs acomptes en cours de mois.

Rémunération des jeunes

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

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

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

- moins de 17 ans : 90 % ;

- de 17 à 18 ans : 95 %.

Dispositions particulières liées aux conditions de travail

1° Indemnités et majorations diverses

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

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

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

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

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

supplémentaires comprises).

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

3° Travail en équipes de nuit (1)

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

Tout ouvrier âgé de 55 ans au moins et étant occupé dans une équipe de nuit de l'entreprise (alternante ou non alternante), depuis 5 ans continus au moins, pourra demander à passer dans un poste de travail de jour qui deviendrait vacant et pour lequel il serait qualifié. La demande pourra être présentée 3 mois avant que l'intéressé ait atteint l'âge de 55 ans.

Il sera obligatoirement donné suite à cette demande le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai maximum de 3 mois suivant le moment où le poste de travail de jour sera devenu vacant.

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

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

Dans le cas où ce passage dans un poste de travail de jour sur l'initiative de l'employeur s'accompagnerait d'un déclassement, il y aurait lieu de faire application également des dispositions de l'article 52 de la convention collective (2).

Mutation dans un poste de jour sans déclassement

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

Mutation dans un poste de jour avec déclassement

Pour cause économique, conjoncturelle ou structurelle :

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

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

Autres cas de déclassement :

Le salaire de 12 F sera maintenu pendant une durée de 3 mois et l'intéressé recevra ensuite une indemnité différentielle pour déclassement et perte de salaire correspondant au travail de nuit, calculée sur la base de l'indemnité de licenciement correspondant à 20 ans d'ancienneté, soit 3 mois : (15 - 10) x 3 x 174 = 2 610 F.

c) Repos supplémentaire

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

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

4° Repos compensateur des heures supplémentaires

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

(1) Est considérée comme équipe de nuit non alternante (équipe fixe) celle où chaque salarié de l'équipe est affecté de façon permanente à un poste de nuit.

Est considérée comme équipe de nuit alternante celle où chaque salarié est affecté par rotation (suivant un rythme maximum de 5 semaines par poste) à un poste de nuit et à un poste de jour. Dans ce cas, la rotation peut se faire entre 3 équipes (l'équipe de nuit et les 2 équipes de jour) ou seulement 2 équipes (l'équipe de nuit et une équipe de jour, l'autre équipe de jour étant alors une équipe fixe).

On peut rencontrer le cas particulier où certains salariés (ouvriers ou agents de maîtrise) travaillent la nuit en équipes alternantes alors que les autres travaillent en équipes de nuit fixes.

Cette définition ne concerne pas le travail en services continus assurant la production 24 heures sur 24 heures tous les jours de la semaine, dimanche et jours fériés compris, qui fait l'objet de réglementations spéciales.

(2) Exemple : soit un salarié ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont 15 ans en équipe de nuit. Son salaire horaire moyen des 3 derniers mois ressort à 15 F, compte tenu des suppléments de salaire liés au travail de nuit (remboursements de frais exclus), que ces suppléments soient versés uniquement à l'occasion du travail de nuit (équipe de nuit fixe) ou soient éventuellement répartis forfaitairement sur 3 équipes (équipes de nuit alternantes). Pour ne donner qu'un exemple, ces suppléments seront ici évalués au taux moyen de 3 F l'heure.

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

Retraite

Indemnité de départ en retraite

La mise à la retraite à partir de 65 ans ne constitue pas un licenciement. Cependant, les ouvriers qui prendront leur retraite (qu'ils soient mis à la retraite ou qu'ils la prennent volontairement) à partir de cet âge de 65 ans recevront une indemnité correspondant :

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

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

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

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

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

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

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

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

L'ancienneté et les appointements à prendre en considération sont ceux définis à l'article 58 ci-dessus.

Cette indemnisation est versée également à l'ouvrier qui prend volontairement sa retraite entre 60 et 65 ans.

Cette indemnisation est en outre versée à l'ouvrier qui partira volontairement à la retraite, s'il en remplit les conditions, à partir de l'un des âges - inférieurs à 60 ans - prévus par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale.

L'indemnité visée ci-dessus est majorée de 50 % pour l'ouvrier ayant adhéré à une convention de préretraite progressive et qui, âgé d'au moins 60 ans, part en retraite à l'issue de ladite préretraite progressive.

En outre, cette indemnité est dans ce cas calculée comme si l'ouvrier avait travaillé à temps plein jusqu'à l'âge de son départ.

En cas de mise à la retraite par l'employeur à partir de l'âge de 65 ans et en cas de départ volontaire de l'ouvrier entre 60 et 65 ans, l'autre partie doit être avertie au moins 3 mois à l'avance. En cas de départ volontaire de l'ouvrier à partir de l'âge de 65 ans, l'employeur doit être averti au moins 1 mois à l'avance. En cas de départ volontaire à la retraite de l'ouvrier avant 60 ans, le salarié devra prévenir l'employeur 2 mois à l'avance.

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

1. Contrepartie emploi

- soit conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;

- soit conclusion par l'employeur d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat de même nature mis en place par accord interprofessionnel et disposition légale (contrat de professionnalisation créé par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003) ;

- soit conclusion par l'employeur d'un contrat initiative emploi ;

- soit toute autre embauche compensatrice à raison d'une embauche pour deux mises à la retraite.

L'entreprise privilégiera l'embauche compensatrice prévue au 4e tiret, et en priorité l'embauche compensatrice d'un salarié relevant de la même catégorie.

Les contrats visés aux 4 tirets ci-dessus doivent être conclus dans un délai de 1 an maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite (nécessité de former un salarié pour qu'il puisse tenir le poste du salarié mis à la retraite) ou dans un délai de 3 mois maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

2. Ou contrepartie formation professionnelle

L'entreprise deva 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 âgés de 45 ans et plus.

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

Tout ouvrier mis à la retraite avant 65 ans dans les conditions précitées doit être averti par écrit au moins 3 mois à l'avance. Ce délai de prévenance sera porté à 4 mois pour les mises à la retraite prononcées à compter du 1er août 2004. Il doit recevoir au terme de son préavis une indemnité de départ en retraite équivalente à l'indemnité de licenciement fixée par l'article 58 (O) de la convention collective nationale, mais plafonnée, majoration conventionnelle comprise, à 7 mois.

(1) Ces contreparties ne s'appliquent pas lorsque le salarié est mis à la retraite dans les autres cas visés par le 3e alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (cessation d'activité en application d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 352-3 du code du travail ou d'une convention conclue en application du 3° de l'article L. 322-4 ou dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites).

Régime de retraite

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

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

Divers

Productivité

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

1° Améliorer les quantités et la qualité des produits mis à la disposition des consommateurs ;

2° Réduire les prix de revient et par conséquent les prix de vente, accroître les salaires et les avantages individuels ou collectifs, c'est-à-dire améliorer le pouvoir d'achat des salariés ;

3° Améliorer les conditions de travail et assurer l'utilisation la plus efficiente du matériel, ne pas demander aux salariés des efforts excessifs qui, par leur intensité et leur répétition, créeraient une fatigue anormale risquant de nuire à la sécurité ou portant atteinte aux droits de la personne humaine et au respect de sa dignité ;

4° Ne pas, en principe, provoquer de licenciement de personnel.

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

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

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

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

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

Apprentissage

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

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

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

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

Formation continue

Critères d'agrément des stages

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

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

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

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 la plus diligente, à une commission paritaire de conciliation locale, régionale ou de branche (1).

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

Les décisions devront être prises dans un délai maximal de 8 jours, à dater du jour où la commission a été saisie par lettre recommandée.

Si la commission locale, régionale ou de branche ne parvient pas à un accord, elle devra saisir la commission paritaire de conciliation de l'échelon immédiatement supérieur qui se prononcera dans un délai de 15 jours, à dater du jour où elle a été saisie.

La commission nationale paritaire sera composée :

- pour les travailleurs, de 2 représentants pour chacune des organisations signataires ;

- pour les employeurs, d'un même nombre total de représentants, désignés par l'union des industries textiles.

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

En tout état de cause, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation du travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de 10 jours francs permettant la recherche d'une solution. Ce délai est compté à partir du jour où est saisie la commission de conciliation de premier échelon.

(1) En cas d'impossibilité de réunir une commission locale, régionale ou de branche, la commission nationale pourrait être directement saisie.

Adhésions

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