

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

IDCC 18

Brochure 3106

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/05/2022

Industrie textile

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

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. Champ d'application fusionné avec celui de la convention collective des tisseurs à domicile rubanier de la région de Saint-Etienne (IDCC 57), avec celui de la convention collective régionale des tresses rigides et élastiques de la région de Saint-Chamond et du Puy et Yssingeaux (IDCC 752) par arrêté ministériel du 5 janvier 2017 et avec celui de la convention collective nationale de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (IDCC 1942) par arrêté ministériel du 27 juillet 2018. 11

Article 1er (G) (2) - Objet et champ d'application de la convention 1 11

Article 2 (G) - Durée 12

Article 3 (G) - Avantages acquis 12

Article 4 (G) - Indemnisation des délégués aux commissions paritaires 12

Article 5 (O) - Ouvriers d'entretien 12

Définition de l'ancienneté 12

Liberté syndicale 14

Article 7 (G) - Principes du droit syndical 14

Article 8 (G) - Exercice du droit syndical 15

Article 9 (G) - Exercice d'un mandat syndical 15

Délégués du personnel 16

Article 10 (G) - Nombre de délégués 16

Article 10 bis (G) - Durée des mandats 16

Article 11 (G) - Collèges 16

Article 12 (G) - Conditions d'électorat 16

Article 13 (G) - Conditions d'éligibilité 16

Article 14 (G) - Dérogations 16

Article 15 (G) - Préparation des élections 17

Article 16 (G) - Bureau électoral 17

Article 17 (G) - Déroulement des élections 17

Article 18 (G) - Dépouillement et résultats des élections 17

Article 19 (G) - Suppléance 18

Article 20 (G) - Révocation du mandat 18

Article 21 (G) - Rôle des délégués 18

Article 22 (G) - Réceptions et déplacements des délégués 18

Article 23 (G) - Registre des réclamations 18

Article 24 (G) - Compétence du délégué 19

Article 25 (G) - Représentant du syndicat 19

Article 26 (G) - Heures de délégation 19

Article 27 (G) - Protection des délégués 19

Comités d'entreprise 19

Article 28 (G) - Champ d'application 19

Article 29 (G) - Nombre de membres et collègues 19

Article 30 (G) - Conditions d'électorat 20

Article 31 (G) - Conditions d'éligibilité 20

Article 32 (G) - Modalités d'élection 20

Article 33 (G) - Durée du mandat 20

Article 34 (G) - Protection des membres du comité d'entreprise 20

Article 35 (G) - Responsabilités sociales 21

Article 36 (G) - Responsabilité économique 21

Article 37 (G) - Réunions et délibérations 21

Article 38 (G) - Financement des œuvres sociales 21

Article 39 (G) - Temps de délégation 21

Article 40 (G) - Commission des jeunes 22

Article 41 (G) - Comité commun à plusieurs établissements 22

Article 42 (G) - Composition et réunion du comité central 22

Article 42.1 (G) - Formation et information des représentants du personnel 22

Embauchage et promotion 23

Article 43 (G) - Informations et consultations préalables 23

Article 44 (G) - Aptitude à l'emploi-engagement 23

Article 45 (G) - Règlement intérieur et visite d'accueil 23

Article 46 (O) - Promotion à l'intérieur de l'entreprise 23

Article 47 (O) - Epreuve préliminaire et période d'essai 23

Suspension du contrat de travail	24
Article 48 (G) - Absences justifiées	24
Article 48.1 (O) - Indemnisation de la maladie 1	25
Article 48.2 (O) - Indemnisation de la maternité	27
Article 49 (G) - Service militaire	27
Ralentissement d'activité - Chômage partiel	27
Article 50 (G) - Informations préalables	27
Article 50.1 (O) - Travaux de remplacement	27
Article 51 (O) - Indemnisation du chômage partiel	27
Déplacement et déclassement	28
Article 52 (G) - Règles générales	28
Article 52.1 (O) - Dispositions particulières au déclassement des ouvriers 1	28
Rupture du contrat	29
Article 53 (G) - Licenciements individuels	29
Article 54 (G) - Licenciements collectifs	29
Article 55 (O) - Durée de préavis	30
Article 56 (O) - Indemnité de préavis	30
Article 57 (O) - Absences pour recherche d'emploi pendant le préavis	30
Article 58 (O) - Indemnité de licenciement	31
Congés payés 1	32
Article 59 (G) - Durée du congé	32
Article 60 (G) - Incidence d'un jour férié	33
Article 61 (G) - Date des congés et fractionnement	33
Article 62 (O et ETAM) - Calcul et versement de l'indemnité	33
Article 63 (G) - Congé d'ancienneté	34
Article 63.1 (G) - Congés des travailleurs âgés	34
Article 64 (G) - Cas particuliers	34
Article 65 (G) - Absences pour événements familiaux	35
Article 66 (O) - Jours fériés 1	35
Durée du travail	36
Article 67 (G) - Récupération des interruptions collectives de travail 1	36
Article 67.1 (G) - Limitation des horaires maxima 1	36
Article 68 (G) - Dispositions particulières aux jeunes et aux femmes	36
Hygiène et sécurité	37
Salaires	38
Article 73 (G) - Rémunérations minima garanties	38
Article 74 - Contrôle des salaires et des charges de travail	38
Article 74.1 (O) - Paiement au mois	39
Article 75 (G) - Rémunération des jeunes	39
Article 76 (O) - Dispositions particulières liées aux conditions de travail	40
Retraite	41
Article 77 (O) - Indemnité de départ en retraite	41
Article 77.1 (O) - Régime de retraite	41
Divers	41
Article 78 (G) - Productivité	41
Apprentissage	42
Formation continue	42
Article 85.1 (G) - Critères d'agrément des stages	42
Article 86 (G) - Commission nationale paritaire permanente de négociation de conciliation et d'interprétation	43
Article 87 (G) - Adhésions	44
Textes Attachés	45
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 février 1951 relatif aux responsabilités économiques des comités d'entreprise (annexe)	45
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 février 1951 relatif aux congés des femmes pour élever un enfant (annexe)	45
Accord du 18 mars 1959 relatif au régime de retraite complémentaire pour le personnel ouvrier (annexe)	46
ANNEXE à l'article 85.1 précisant les critères d'agrément des stages de formation (Accord du 8 novembre 1974)	47
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1er février 1951 relatif au règlement de la commission nationale paritaire de l'emploi et la formation concernant les questions de formation	48
Accord du 5 février 1985 relatif aux objectifs et aux moyens de la mise en oeuvre de la formation professionnelle	48

Accord du 18 mai 1982 relatif à la durée du travail	51
ANNEXE I CHAMP D'APPLICATION CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 février 1951	55
Accord du 2 avril 1964 relatif aux travailleurs à domicile (annexe II)	58
Annexe II - Travailleurs à domicile (Dispositions particulières aux travailleurs à domicile de la fabrique de gants et mitaines tricotées et de tissus en points de maille) - Annexe à l'article 1er de l'accord du 28 janvier 1970 sur les travailleurs à domicile applicable à la rubrique 481-22 - Accord du 2 avril 1964	60
Avenant du 21 juin 1966 relatif aux travailleurs à domicile (annexe II)	61
Accord du 2 avril 1964 relatif aux travailleurs à domicile - comité d'entreprise (annexe 2)	62
Accord du 28 mars 1972 relatifs au travailleurs à domicile, dispositions particulières aux travailleurs à domicile de la branche broderies mécaniques (annexe II)	63
Annexe III évolution des salaires (1)	66
Annexe IV du 28 juin 1951 relatif aux ingénieurs et cadres	66
Annexe 5 du 11 janvier 1952 relatif à ETAM	78
Avenant du 2 avril 1958 relatif au régime de retraite complémentaire des ETAM (annexe V)	87
Accord du 7 octobre 1970 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier (1) (annexe VI)	88
Accord du 28 février 1963 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier (1) Chômage partiel (annexe VI)	90
Avenant du 21 mai 1963 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier chômage partiel (annexe VI)	91
ANNEXE VI MENSUALISATION DU PERSONNEL OUVRIER Chômage partiel Procès-verbal d'interprétation du 9 juin 1971	99
Accord du 31 décembre 1973 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier chômage partiel (annexe VI)	100
Accord du 4 mars 1975 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier chômage partiel (annexe VI)	100
Accord du 4 juillet 1975 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier, chômage partiel (annexe VI)	100
ANNEXE VI MENSUALISATION DU PERSONNEL OUVRIER Congés payés d'ancienneté. Procès-verbal du 9 juin 1971	101
ANNEXE VI MENSUALISATION DU PERSONNEL OUVRIER Jours fériés. Procès-verbal du 9 juin 1971	102
ANNEXE VI MENSUALISATION DU PERSONNEL OUVRIER Préavis. Procès-verbal du 9 juin 1971	102
ANNEXE VI MENSUALISATION DU PERSONNEL OUVRIER Indemnité de licenciement. Procès-verbal du 9 juin 1971	103
ANNEXE VI MENSUALISATION DU PERSONNEL OUVRIER Indemnisation de la maladie et des accidents. Procès-verbal du 9 juin 1971	103
ANNEXE VI MENSUALISATION DU PERSONNEL OUVRIER Indemnisation de la maladie et des accidents. Procès-verbal du 30 décembre 1971	103
ANNEXE VI MENSUALISATION DU PERSONNEL OUVRIER Indemnisation de la maladie et des accidents. Procès-verbal du 31 décembre 1973	104
Accord du 31 décembre 1973 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier indemnisation de la maladie et des accidents (annexe VI)	105
Accord du 31 mai 1969 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier commission nationale paritaire de l'emploi (annexe VI)	105
Accord de mise à jour du 29 mai 1979 relatif aux voyageurs représentants placiers (annexe VII)	105
Accord du 28 mai 1970 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : industrie cotonnière	105
Accord du 28 mai 1970 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : industrie cotonnière	106
Accord du 2 octobre 1970 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : filature de lin	107
Accord du 2 octobre 1970 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : filature de lin	107
Accord du 12 octobre 1970 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : Teinture et apprêts	108
Accord du 12 octobre 1970 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : teinture et apprêts	108
Avenant du 25 octobre 1971 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : teinture et apprêts	109
Accord du 9 décembre 1970 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : industrie du jute	110
Accord du 9 décembre 1970 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : industrie du jute	110
Accord du 9 février 1971 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : industrie des ouates et pansements	111
Accord du 9 février 1971 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : industrie des ouates et pansements	111
Accord du 23 février 1971 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : bonneterie	112
Accord du 23 février 1971 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : bonneterie	112

.....	112
Accord du 24 septembre 1971 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : filature de laine cardée	113
Accord du 6 octobre 1971 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : industrie de la ficellerie corderie	113
Accord du 8 août 1975 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : Dentelles, tulles, broderies et guipures	114
Accord du 8 août 1975 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : dentelles, tulles, broderies et guipures	114
Accord du 7 janvier 1972 relatif à la classification des agents de maîtrise classification par branche : tissages de soieries	115
Annexe à l'accord du 7 janvier 1972 relatif à la classification des agents de maîtrise Classification par branche : Tissages de soieries	115
Accord du 28 janvier 1972 relatif à la classification des agents de maîtrise classification par branche : tissage de laine	116
Accord du 28 janvier 1972 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : tissage de laine	117
Accord du 3 mars 1972 relatif à la classification des agents de maîtrise classification par branche : filterie	118
Accord du 3 mars 1972 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : filterie	118
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des ouates et pansements	119
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des ouates et pansements (annexe 1)	120
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des ouates et pansements (annexe II)	121
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des jute polyoléfinés et ficellerie corderie filets	122
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des jute polyoléfinés et ficellerie corderie filets (annexe 1)	123
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des jute polyoléfinés et ficellerie corderie filets (annexe 2)	124
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des jute polyoléfinés et ficellerie corderie filets (annexe 3)	124
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des jute polyoléfinés et ficellerie corderie filets (annexe 4)	125
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des jute polyoléfinés et ficellerie corderie filets (annexe 7)	126
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des feutres pour papeterie	126
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des feutres pour papeterie (annexe)	127
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche du moulinage	129
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche du moulinage (annexe I)	130
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche du moulinage (annexe 2)	132
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des filatures de Schappe	132
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des filatures de Schappe (annexe 1)	134
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des filatures de Schappe (annexe 2)	136
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : tissage de soieries	137
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : tissage de soieries (annexe I)	138
Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : tissage de soieries (annexe 2)	140
Accord du 14 avril 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche coton et fibres alliées (filature et tissage)	141
Accord du 14 avril 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche coton et fibres alliées (filature et tissage) (annexe 1)	142
Accord du 14 avril 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de l'industrie de	

<i>la maille et de la bonneterie</i>	149
CLASSIFICATION DES OUVRIERS Accord du 14 avril 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de l'industrie de la maille et de la bonneterie (annexe I)	150
CLASSIFICATION DES OUVRIERS Accord du 14 avril 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de l'industrie de la maille et de la bonneterie (annexe 2)	159
Accord du 14 avril 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de l'industrie de la maille et de la bonneterie (annexe 3)	160
Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la filature du lin	161
Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la filature du lin (annexe I)	162
Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la filature du lin (annexe II)	163
Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la filature du lin (annexe III)	165
Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la filature du lin	165
Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des rubans, tissus élastiques, tresses et lacets, passementerie	166
Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des rubans, tissus élastiques, tresses et lacets, passementerie (annexe I)	167
Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des rubans, tissus élastiques, tresses et lacets, passementerie (annexe II)	168
Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des rubans, tissus élastiques, tresses et lacets, passementerie (annexe III)	170
Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la filerie	170
Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la filerie (annexe I)	171
Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la filerie (annexe II)	172
Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la filerie (annexe III)	174
Accord du 20 octobre 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche teinture et apprêts	174
Accord du 20 octobre 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche teinture et apprêts (annexe 1)	176
Accord du 20 octobre 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche teinture et apprêts (annexe 2)	182
Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la laine, préparation de la matière, filature, tissage	183
Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la laine, préparation de la matière, filature, tissage (annexe A)	185
Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la laine, préparation de la matière, filature, tissage (annexe B)	188
Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la laine, préparation de la matière, filature, tissage (annexe C)	193
Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la laine, préparation de la matière, filature, tissage (annexe D)	199
Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des films plastiques	199
Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des films plastiques (annexe A)	200
Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des films plastiques (annexe B)	201
Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des films plastiques (annexe C)	202
Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des films plastiques (annexe D)	203
Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des sacs, bâches, stores	203
Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des sacs, bâches, stores (annexe A)	204
Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des sacs,	

<i>bâches, stores (annexe B)</i>	206
Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des sacs, bâches, stores (annexe C)	206
Accord du 20 mars 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la dentelle mécanique	207
Accord du 20 mars 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la dentelle mécanique (annexe)	208
Accord du 20 mars 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la confection du rideau	210
Accord du 20 mars 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la confection du rideau	211
Accord du 20 mars 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des broderies mécaniques	212
Accord du 20 mars 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des broderies mécaniques	213
Accord du 20 mars 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des broderies mécaniques (annexe I)	215
Accord du 20 mars 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des broderies mécaniques (annexe II)	215
Accord du 20 mars 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des broderies mécaniques (annexe III)	216
Accord du 15 novembre 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des tapis	217
Accord du 15 novembre 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des tapis (annexe I)	218
Accord du 15 novembre 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des tapis (annexe II)	219
Accord du 15 novembre 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des tapis (annexe III)	222
Accord du 15 novembre 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des tapis	223
Accord du 30 mars 1995 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de l'alternance aux centres de formation d'apprentis	223
Accord du 7 mai 1996 relatif à l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995	224
Lettre de dénonciation du 20 mars 1997 de l'accord du 24 octobre 1960	225
Accord du 8 avril 1997 relatif au compte épargne-temps	225
Accord du 9 juin 1997 visant à favoriser l'emploi dans l'industrie textile, relatif à l'application des accords interprofessionnels sur les cessations anticipées d'activité (A.R.P.E.), au développement des préretraites progressives et aux indemnités de mise à la retraite	227
Accord-cadre du 9 juin 1997 relatif aux astreintes	228
Accord du 3 mars 2000 relatif aux bonifications pour heures supplémentaires	230
Accord du 6 avril 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité	230
Accord national du 31 octobre 2001 relatif à l'application dans l'industrie textile de diverses dispositions de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail	232
Accord du 4 novembre 2003 relatif aux contreparties liées à la mise à la retraite	234
Avenant du 8 mars 2004 relatif à la garantie décès (Vosges, Meurthe-et-Moselle)	235
Avenant du 1er juin 2004 relatif aux départs volontaires à la retraite avant 60 ans	238
Avenant du 16 septembre 2004 à l'accord du 1er juin 2004 relatif aux départs volontaires à la retraite avant 60 ans	238
Accord du 12 mai 2005 relatif à la durée du travail (heures supplémentaires)	239
Accord du 17 février 2006 relatif aux représentants du personnel	239
Accord du 15 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	240
Accord du 18 décembre 2008 relatif à la garantie décès (Vosges et Meurthe-et-Moselle)	242
Avenant du 15 décembre 2008 relatif à la mise à jour d'articles de la convention	243
Avenant du 4 février 2009 relatif à l'indemnisation de la maternité	245
Avenant du 6 juillet 2009 à l'accord du 18 décembre 2008 relatif à la prévoyance (Vosges)	246
Accord du 13 avril 2010 relatif à la prévoyance	246
Accord du 13 avril 2010 portant création d'une commission paritaire de validation	247
Avenant du 29 juin 2010 relatif à la prévoyance (Vosges)	248
Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle	249
Accord du 5 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance (Lorraine)	249
Accord du 19 décembre 2013 relatif aux classifications professionnelles	251
Accord du 1er octobre 2014 relatif au dialogue économique, à l'emploi des jeunes et à l'apprentissage	262

Accord du 11 décembre 2014 relatif à la sécurisation et à la formation professionnelle	263
Accord du 1er juillet 2015 relatif aux préavis et aux indemnités conventionnelles de licenciement	269
Avenant du 15 octobre 2015 à l'accord du 19 décembre 2013 relatif aux classifications	272
Avenant du 15 octobre 2015 à l'accord du 1er juillet 2015 relatif aux préavis et aux indemnités de licenciement	272
Accord du 23 novembre 2015 relatif à la prévoyance et aux frais de santé pour les salariés non cadres	273
Accord du 2 décembre 2015 relatif à la réécriture de divers articles de la convention collective	277
Avenant du 6 juillet 2017 à l'accord du 11 décembre 2014 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la sécurisation et de la formation professionnelle	281
Accord du 9 novembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	281
Avenant n° 1 du 23 octobre 2018 à l'accord du 23 novembre 2015 relatif à la prévoyance et aux frais de santé pour les salariés non cadres en tissage de soierie (Auvergne-Rhône-Alpes)	282
Accord du 21 décembre 2018 relatif à la désignation de l'OPCO (2I)	285
Avenant n° 2 du 25 septembre 2019 relatif à la prévoyance et frais de santé pour les salariés non-cadres	285
Accord du 10 février 2020 relatif au dispositif Pro-A	286
Accord 24 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)	289
Textes Salaires	293
Avenant 35 du 19 décembre 1991 relatif aux salaires ETAM	293
Avenant n° 39 du 6 octobre 2003 relatif aux salaires ingénieurs et cadres	294
Accord du 19 décembre 2003 relatif aux salaires	294
Accord du 24 octobre 2005 relatif aux salaires	296
Avenant n° 41 du 20 novembre 2006 relatif aux salaires	296
Avenant n° 41 du 20 novembre 2006 relatif aux salaires (annexe IV)	297
Avenant n° 41 du 20 novembre 2006 relatif aux salaires (annexe V)	297
Avenant du 25 juillet 2007 relatif aux salaires	298
Avenant n° 42 du 3 décembre 2007 à l'annexe relative aux salaires portant révision des barèmes au 1er décembre 2007 (1)	299
Avenant n° 42 du 3 décembre 2007 à l'annexe IV relative aux salaires des ingénieurs et cadres au 1er décembre 2007 (1)	299
Avenant n° 42 du 3 décembre 2007 à l'annexe V relative aux salaires des employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés au 1er décembre 2007 (1)	300
Avenant n° 43 du 20 octobre 2008 relatif aux rémunérations minima garanties	301
Avenant n° 43 du 20 octobre 2008 relatif aux salaires des ingénieurs et cadres	301
Avenant n° 43 du 20 octobre 2008 relatif aux salaires des ETAM et assimilés	302
Avenant n° 44 du 5 octobre 2009 relatif aux rémunérations minimales garanties des ouvriers	302
Avenant n° 44 du 5 octobre 2009 relatif aux rémunérations minimales garanties des ETAM	303
Avenant n° 44 du 5 octobre 2009 relatif aux rémunérations minimales garanties des ingénieurs et cadres	304
Avenant n° 45 du 22 septembre 2010 relatif aux salaires au 1er octobre 2010	304
Avenant n° 45 du 22 septembre 2010 relatif aux salaires au 1er octobre 2010	305
Avenant n° 45 du 22 septembre 2010 relatif aux salaires au 1er octobre 2010	306
Avenant n° 46 du 15 mars 2011 relatif aux salaires au 1er avril 2011	306
Avenant no 46 du 15 mars 2011 relatif aux salaires au 1er avril 2011	307
Avenant n° 46 du 15 mars 2011 relatif aux salaires au 1er avril 2011	307
Avenant « Salaires » n° 47 du 7 février 2012	308
Avenant n° 47 du 7 février 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles garanties	308
Avenant n° 47 du 7 février 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles garanties	309
Avenant n° 48 du 13 février 2014 relatif aux salaires au 1er février 2014	309
Avenant n° 48 du 13 février 2014 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er février 2014 (Etam)	310
Avenant n° 48 du 13 février 2014 relatif à l'annexe IV « Salaires » au 1er février 2014 (ingénieurs et cadres)	311
Accord du 24 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017	311
Accord du 29 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018	312
Accord du 15 juillet 2019 relatif aux rémunérations minima garanties au 1er juillet 2019 (Caudry)	312
Accord du 1er juillet 2021 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2021	313
Accord du 21 janvier 2022 relatif aux salaires minima au 1er février 2022	314
Accord du 13 mai 2022 relatif aux salaires minima au 1er mai 2022	315
Textes Extensions	317
ARRETE du 17 décembre 1951	317
ARRETE du 7 octobre 1952	317
ARRETE du 26 juin 1959	318
ARRETE du 28 mars 1960	318
ARRETE du 29 septembre 1960	319
ARRETE du 25 janvier 1963	320
ARRETE du 1 juillet 1963	321

ARRETE du 12 novembre 1963	321
ARRETE du 17 septembre 1964	322
ARRETE du 24 janvier 1966	322
ARRETE du 10 janvier 1967	323
ARRETE du 26 mars 1968	323
ARRETE du 15 mai 1968	323
ARRETE du 5 février 1969	324
ARRETE du 6 août 1969	324
ARRETE du 7 août 1969	324
ARRETE du 5 mai 1970	325
ARRETE du 21 septembre 1970	325
ARRETE du 5 janvier 1971	326
ARRETE du 28 janvier 1971	326
ARRETE du 20 octobre 1971	326
ARRETE du 25 octobre 1971	326
ARRETE du 6 mars 1972	327
ARRETE du 2 août 1972	327
ARRETE du 4 septembre 1972	328
ARRETE du 4 septembre 1972	328
ARRETE du 10 janvier 1973	328
ARRETE du 28 février 1973	328
ARRETE du 27 mars 1973	329
ARRETE du 20 avril 1973	329
ARRETE du 25 juillet 1973	329
ARRETE du 22 octobre 1973	330
ARRETE du 26 novembre 1973	330
ARRETE du 10 janvier 1974	331
ARRETE du 14 octobre 1974	331
ARRETE du 4 février 1975	331
ARRETE du 17 juillet 1975	332
ARRETE du 1 septembre 1975	332
ARRETE du 17 octobre 1975	332
ARRETE du 11 décembre 1975	333
ARRETE du 16 février 1976	333
ARRETE du 26 juillet 1976	333
ARRETE du 29 juin 1977	334
ARRETE du 24 octobre 1977	334
ARRETE du 23 décembre 1977	334
ARRETE du 21 février 1978	335
ARRETE du 17 juillet 1978	335
ARRETE du 8 août 1978	336
ARRETE du 20 septembre 1978	336
ARRETE du 23 octobre 1978	336
ARRETE du 18 avril 1979	337
ARRETE du 23 octobre 1979	337
ARRETE du 19 février 1980	337
ARRETE du 10 octobre 1980	338
ARRETE du 3 décembre 1980	338
ARRETE du 22 avril 1981	338
ARRETE du 16 octobre 1981	339
ARRETE du 13 janvier 1982	339
ARRETE du 25 mars 1982	339
ARRETE du 3 août 1982	340
ARRETE du 20 octobre 1982	340
ARRETE du 10 mai 1983	340
ARRETE du 5 août 1983	340
ARRETE du 10 octobre 1983	341
ARRETE du 22 novembre 1983	341
ARRETE du 30 décembre 1983	341
ARRETE du 1 octobre 1984	342
ARRETE du 16 avril 1985	342
ARRETE du 19 juin 1985	342
ARRETE du 9 octobre 1985	342
ARRETE du 11 février 1986	343

ARRETE du 12 mars 1986	343
ARRETE du 12 mai 1987	343
ARRETE du 9 mars 1989	343
ARRETE du 21 juin 1989	344
ARRETE du 19 juin 1990	344
ARRETE du 21 mars 1991	344
ARRETE du 22 avril 1992	345
ARRETE du 13 juillet 1993	345
ARRETE du 2 août 1993	345
ARRETE du 19 juin 1995	345
ARRETE du 11 octobre 1995	346
ARRETE du 28 juin 1996	346
ARRETE du 18 octobre 1996	347
ARRETE du 16 avril 1997	347
ARRETE du 20 octobre 1997	347
ARRETE du 5 décembre 1997	347
ARRETE du 7 janvier 1998	348
ARRETE du 20 janvier 1999	348
ARRETE du 3 février 1999	349
ARRETE du 19 juillet 1999	349
ARRETE du 22 juin 2000	349
ARRETE du 10 avril 2002	349
ARRETE du 8 janvier 2004	350
ARRETE du 16 mars 2004	350
ARRETE du 4 juin 2004	350
ARRETE du 19 octobre 2004	351
ARRETE du 3 décembre 2004	351
ARRETE du 14 février 2005	352
ARRETE du 3 octobre 2005	352
ARRETE du 9 décembre 2005	352
ARRETE du 9 décembre 2005	352
ARRETE du 9 décembre 2005	353
ARRETE du 12 juillet 2006	353
ARRETE du 13 mars 2007	353
Textes parus au JORF	355
Arrêté du 21 décembre 2018	355
Arrêté du 21 janvier 2019	355
Arrêté du 16 octobre 2019	355
Arrêté du 25 août 2020	356
Arrêté du 22 janvier 2021	356
Arrêté du 5 février 2021	356
Arrêté du 13 janvier 2022	357

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. CHAMP D'APPLICATION FUSIONNÉ AVEC CELUI DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES TISSEURS À DOMICILE RUBANIER DE LA RÉGION DE SAINT-ETIENNE IDCC 57 , AVEC CELUI DE LA CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE DES TRESSES RIGIDES ET ÉLASTIQUES DE LA RÉGION DE SAINT-CHAMOND ET DU PUY ET YSSINGEAUX IDCC 752 PAR ARRÊTÉ MINISTÉRIEL DU 5 JANVIER 2017 ET AVEC CELUI DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE DE PRODUCTION DES TEXTILES ARTIFICIELS ET SYNTHÉTIQUES ET PRODUITS ASSIMILÉS IDCC 1942 PAR ARRÊTÉ MINISTÉRIEL DU 27 JUILLET 2018

Signataires	
Patrons signataires	Union des usiers textiles.
Syndicats signataires	Fédération FO des textiles de France et d'outre-mer ; Fédération nationale des syndicats de cadres, de maîtrise et de techniciens et agents du textile CGC ; Fédération française des syndicats chrétiens de l'industrie textile ; Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise ; Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nationale des artisans du textile, le 10 avril 1951 ; Fédération des travailleurs du textile de France et des pays d'outre-mer CGT, le 24 octobre 1951 ; Syndicat national des ingénieurs et cadres supérieurs de l'industrie textile CGT, le 29 octobre 1951 ; Chambre syndicale des fabricants de filés de France, le 13 juillet 1962 ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC, le 16 septembre 1965 et le 29 décembre 1965 ; Fédération nationale des textiles, du cuir et de l'habillement CFT, le 9 mars 1970 ; Syndicat national des infirmières et infirmiers salariés, le 15 décembre 1971 ; Fédération des industries de l'habillement, du textile et des cuirs CFDT, le 23 avril 1975.

Article 1er (G) (2) - Objet et champ d'application de la convention 1

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

La présente convention conclue entre :

- d'une part, l'union des industriels 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 dispositions de la présente convention s'appliquent aux VRP travaillant pour l'industrie textile pour l'objet d'un embauche ultérieure (3).

Les dispositions 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 sont dans le champ d'application de la présente convention, sous l'objet de l'annexe II ci-après.

La présente convention est également applicable :

Aux sièges sociaux, dépôts et agences des établissements appartenant aux entreprises visées, ainsi qu'aux

sicdtayns psieolesrfrnons cneodsrrpopant à ces prsooiefsns ;

Aux aatessintss saeioles et aux conseillères du travail de ces établissements, suos réserve de disnpositiis spéciales à cette catégorie de personnel.

(1) *Vior aexnne I "Champ d'application".*

(2) *La mienotn (G) aocncapmge les airtelcs qui s'appliquent aux ouvriers, ETAM, ingénieurs et cadres. La mntoein (O) cuex qui s'appliquent enmecilxevsut aus ouvriers.*

(3) *Les pariets snataieirgs ceronnifmt luer adhésion à la civnotonen cetllovacie ilnrpiefrstnelosenoe des voyageurs, représentants, pclareis (brochure n° 3075) du 3 oocbrte 1975.*

Article 2 (G) - Durée

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1964

La présente ctoienovnn est clcnuoee puor la durée de 1 an et se pvusruiora esutnie d'année en année par ttcaie reconduction. Elle prroua être dénoncée ou fiare l'objet d'une daemnde de révision par l'une ou l'autre des paetirs caoctnnterats 3 mios avnat la dtae de son expiration.

La patrie qui dénoncera la cenivotnon ou en drmandeea la révision drvea aomgpnaccer sa lterte d'un nuvoeau pjeort d'accord sur l'ensemble de la civnotonen ou sur les pitons sutejs à révision, aifn que les pleruaoprs cmomneenet snas rreatd aanvt l'expiration de la cntonovien en cours.

La présente cionnoetvn rrestea en viugeur jusqu'à l'application de la neluolve coninteovnn signée à la suite de la dénonciation ou de la dendame de révision formulée par l'une des parties.

Article 3 (G) - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

La présente covntneion ne peut, en aucun cas, être la cause de rirtsctineos d'avantages aicqs idelvieendinlmut ou par équipe, luosqre ces aengvaats snot aicqs antérieurement à la sgrauntie de la présente convention.

Elle ne puet être interprétée comme réduisant des stunioitas acuqiess conevevmcellit sur le paln des branches, régions, localités ou établissements, car il areppirntada aux cvnneotoins cceovivlts régionales, locales, d'établissements ou de branches, de régler ctete qeoistun dnas luer cdrae propre.

Les culsaes de la présente cneotovinn rrlaocemnept les clasues des ctroats iilnidvedus ou coeiltlcls existants, y cimpors les ctatnrs à durée déterminée, lrquose les cseulas de ces cntrtoas snot mnios avsgtinaueaes puor les tevarlrauilis ou équivalentes.

Article 4 (G) - Indemnisation des délégués aux commissions paritaires

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Au cas où des salariés petnrraacpieiit à une csmomiison ptairraie décidée entre oiinsargnatos d'employeurs et de salariés de l'industrie textile, le tepms de trivaal pdreu srea payé par l'employeur comme temps de trvaial effectif, dnas des lteims qui sronet arrêtées d'un comumn aroccd par ces organisations, nmntoamet sur le nborme de salariés appelés à y participer.

Ces salariés sonert tuens d'informer préalablement luers emuyolpers de luer ppcitarioiatn à ces cmsoinmsios et de s'efforcer, en aroccd aevc eux, de réduire au mumiinm la gêne que luer aebnsce piourrat aoepprtr à la mrcahe générale de l'entreprise.

Les oisgaoannrtis sanyldceis d'employeurs et de salariés s'emploieront à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent actirle et, aanutt que possible, anavt la

réunion prévue.

Article 5 (O) - Ouvriers d'entretien

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Les orevuris n'appartenant pas dtmneeceirt à l'industrie textile, mias employés cntsnmomeat par elle à l'entretien, tles que maçons, plombiers, couvreurs, mécaniciens, électriciens, menuisiers, etc., les oviurrs des sevices de lvarioisn et de transport, bénéficient de la présente convention.

Cependant, la ciiscfaoiastln pseonilflnseroe de ces oiruevrs dvrea luer asuresr puor des pesots occupés dnas des coiinotnds équivalentes une rémunération qui ne purora être inférieure à clele résultant des dsoiostipns cnoearnnct luer pifsrsooen d'origine, rémunération cnnrmppoet les aeeisscorcs de slraeias inhérents aux cnnidtoois spécifiques de luer travail. Des accdors régionaux, loacux ou d'entreprise porunrot arpoeptr les prévisions nécessaires à ce sujet.

Définition de l'ancienneté

Article 6 (G)

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2009

Sauf dosiipsiton esrepsxe ctroaire fgirnuat dnas ctnareis atrelis de la présente convention, la définition de l'ancienneté, dnas les différents cas où elle est pirse en considération par la cenovnoitn cvleiltcoee nitloaane et ses annexes, est réglée par les dipniioitssos sunvetais :

I. - Règles générales

L'ancienneté s'apprécie dnas le cdare du catnort de tarvail en cours, celui-ci étant délimité par la dtae de l'embauchage et la dtae de ruptrue du contrat.

A. - Par " eabacuhgme ", il fuat edrtne l'entrée dnas l'entreprise puor l'accomplissement d'un trvaial en qualité de salarié ou d'apprenti. Il en résulte en pliaurticer que, suaf dtioniospiss cnteieoolnlvnes ctiroenas :

- lruoqse l'engagement définitif est précédé d'une période d'essai, celle-ci enrte en cptmoe puor le clual de l'ancienneté ;

- lsrouqe l'intéressé a changé de catégorie pfnoloeisrelse (ouvriers, ETAM, cadres), son ancienneté s'apprécie à cpotmer de son entrée dnas l'entreprise et non à copmter du menmot où il a appetanru à la catégorie en cause.

Il en est atermunet lrouqse la catégorie fiat l'objet d'un statut particulier, tleivruaalrs à dmiciloe ou vegyuraos de cmommerce par exemple, aeuuql cas, suaf aroccd contraire, le chmegenat de statut entraîne natoovin et équivaut par conséquent à la cinloocusn d'un naevou contrat.

Toutefois, dnas le cas du tiaulerlavr à diiocmle (devenu telauavirlr en atelier), si le problème se psoe puor un atvnaage dnnot il bénéficiait en vertu de l'annexe II à la cetvinoonn ciocllteve nationale, son ancienneté cmome tluilaevrar à dlcmioie diot être pirse en considération à cnodiiton qu'il n'ait pas déjà perçu l'indemnité considérée. Puor le cluaccl de l'indemnité de lieicnemenct par exemple, bein que l'indemnité aqucsie au tirtre du tiaravl à dmiiocle siot calculée sur des beass inférieures à celles de l'indemnité aiucqse au trtie du taavirlr en atelier, il y a leiu de retenir, puor l'ensemble des années, le cuaccl prévu par l'article 58 de la cnivnteeon collective.

B. - La rtpuure du carnott s'apprécie à la dtae de la cssaoetin etcfveive du travail. Toutefois, lquorse le préavis n'est pas effectué du fiat de l'employeur (et non du fiat ou à la dandeme du salarié), la durée du préavis, dnas la ltmie eiculxsve des durées prévues par la cneootnvin cilcovelte nilnoatae et ses annexes, diot être ajoutée au tmeps de taivarl ecieffttf puor l'appréciation de l'ancienneté.

Pour le calucl de l'ancienneté dnas le cadre du ctarnt en cruos anisi délimité :

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

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

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

II. - Dérogations

A. - Dérogations légales

Ces dérogations concernent :

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

1° Les démobilisés, prisonniers, déportés et assimilés et les engagés volontaires en Extrême-Orient qui, aux termes de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945 et de la loi du 25 juillet 1950, sont considérés, lorsqu'ils ont été réintégrés dans les conditions prévues par la loi, " comme ayant fait partie des participants pendant toute la période qui s'est écoulée 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 sous-pensé (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 sous-pensé du contrat ne sont pas regardées comme entraînant l'ancienneté du salarié, les périodes de sous-pensé n'entrent 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 aient pris fin après un licenciement (autre que pour faute grave). Il n'est fait exception à cette règle que pour le cas 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 prévus par l'objet des paragraphes 1 et 2 de l'article 48 (2°, b) de la convention collective.

3° Pour le cas 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 maternité et de la paternité :

Pour les salariés embauchés dans une entreprise à la suite d'un licenciement collectif d'une entreprise voisine rattachée à la présente convention, la continuité d'ancienneté de 1 an ouvre

droit à l'indemnisation de la maternité et de la paternité dans la mesure où l'entreprise s'est réduite à 6 mois à compter de la date de l'indemnité :

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

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

- la sous-pensé du contrat du participant sidéral prévue par l'article 9 de la convention 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 sous-pensés 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 sont donc d'ancienneté des cas de sous-pensé et non de rupture du contrat de travail.

Article 6 (G)

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

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

I. - Règles générales

L'ancienneté s'apprécie dans la durée 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 disposition contraire, le sous-pensé de l'ancienneté des sous-pensés est :

- 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 rejoint la catégorie en cause.

Il en est de même lorsque la catégorie fait l'objet d'un statut particulier, tel que celui des cadres ou des agents de maîtrise par exemple, auquel cas, sauf accord contraire, le changement de statut entraîne automatiquement et équivalamment 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 tilaelvaurr à diliomce diot être psire en considération à cndtooin qu'il n'ait pas déjà perçu l'indemnité considérée. Pour le calcul de l'indemnité de licenciement par exemple, bien que l'indemnité aiuscqé au titre du travail à dix mille soit calculée sur des bases inférieures à celles de l'indemnité aiuscqé 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 ultérieure des durées prévues par la convention collective principale et ses annexes, doit être ajoutée au temps de travail effectif pour l'appréciation de l'ancienneté.

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

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

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

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

II. - Dérogations

A. - Dérogations légales

Ces dérogations tenent :

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

1° Les démobilisés, prisonniers, déportés et assimilés et les engagés volontaires en Extrême-Orient qui, aux termes de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945 et de la loi du 25 juillet 1950, sont considérés, lorsqu'ils ont été réintégrés dans les conditions prévues par la loi, " comme ayant fait preuve de loyauté et de dévouement 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 aient acquis au moment de leur départ ; l'ancienneté acquise au moment du départ est donc maintenue dans la période d'interruption n'est pas retenue.

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

Il en résulte de l'article L. 122-10 du code du travail que, si les circonstances qui entraînent la suspension du contrat ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié, les périodes de suspension n'entrent 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 antérieures dans la même entreprise et qui aient eu lieu après un licenciement (autre que pour cause 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 salariés ayant exercé 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 fixés l'objet des paragraphes 1 et 2 de l'article 48 (2^o, b) de la convention collective.

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

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

Pour les salariés embauchés dans une entreprise à la suite d'un licenciement collectif d'une autre entreprise rattachée à la présente convention, la condition d'ancienneté de 1 an requise pour l'indemnisation de la maternité et de la maternité dans la limite de six mois à compter de la date à laquelle les intéressés :

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

- se soient réclassés 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 ;

- la suspension du contrat du personnel temporaire 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 six mois ou de 2 ans et du droit à l'indemnité de licenciement 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 limite 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

Article 7 (G) - Principes du droit syndical

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1964

Les entreprises ont l'obligation de respecter le droit, assis sur le fait que 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 perdre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique,

professionnelle 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.

Dans les établissements de 50 à 200 salariés, les sinctoes s'appliquent pour la mission de lers 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 congés 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.

Article 8 (G) - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

a) Artosioitans d'absence

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des absences d'absence sont 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 salariés s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Les absences ne sont pas payées mais ne donnent pas en déduction des congés annuels.

b) Section syndicale

Dans le cadre de la législation en vigueur, tout salarié 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, sont destinés de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, sont réservés aux communications syndicales conformément à l'article L. 412-7 du code du travail.

Ces communications doivent être destinées aux objectifs des organisations syndicales 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) Section des communications syndicales

La section des communications syndicales est autorisée à l'intérieur de l'établissement. Elle peut s'effectuer sur les lieux de travail, dans des conditions qui ne nuisent pas à la liberté individuelle et syndicale.

e) Diffusion des communications syndicales

La diffusion des communications syndicales 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 communications syndicales doivent porter les mentions de leur origine et correspondre aux objectifs des organisations syndicales telles 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 convenable à l'exercice de la mission de lers délégués.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Article 9 (G) - Exercice d'un mandat syndical

En vigueur étendu en date du 31 mai 1969

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 minimale de 3 mois et maximale de 3 ans, une fonction sociale 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 sociale telle que définie ci-dessus se prolonge au-delà de 3 ans, il y a rupture du contrat de travail. Cependant, si le mandat social 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 salarié intéressé s'efforcera 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 qu'il percevait à sa qualification prise en compte sur la base des barèmes en vigueur au moment de sa demande de réembauchage et d'un héraire hebdomadaire de 40 heures.

Délégués du personnel

Article 10 (G) - Nombre de délégués

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1964

Dans chaque établissement occupé par 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 occupés par 6 à 10 salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant si 2 salariés au moins en ont fait la demande.

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

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

Article 10 bis (G) - Durée des mandats

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2006

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). À 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 conformité avec les modalités définies à l'article L. 132-2-2 (III, 2°) du code du travail (absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations représentatives majoritaires).

Article 11 (G) - Collèges

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Les délégués sont élus dans les catégories 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 comprenant plusieurs ateliers ou services pourra être subdivisé de manière à assurer une représentation distincte des principales activités ou services différents.

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

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

Article 12 (G) - Conditions d'électorat

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 6 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant exercé aucune des fonctions 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.

Article 13 (G) - Conditions d'éligibilité

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

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 dans l'entreprise pendant 1 an au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchu de leur fonction syndicale en application des dispositions des articles 27 juillet et 26 septembre 1944.

Article 14 (G) - Dérogations

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, assister des

dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux articles 12 et 13 ci-dessus, néanmoins dans le cas où l'employeur aurait pu réduire à moins du quart de l'effectif le nombre de salariés sous ces conditions.

Article 15 (G) - Préparation des élections

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin ainsi que l'organisation de celui-ci sont 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 saisit le juge. 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 avant 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 doivent être formulées au moins 4 jours avant le jour des élections.

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

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

Les organisations syndicales intéressées déposent 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 sont réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des candidatures canoniques, à savoir :

1° Avis de scrutin ;

2° Listes électorales par collège ;

3° Les listes comprennent le nombre des délégués, les candidats d'électorat, d'éligibilité, les élections et les voies de recours ;

4° Liste des candidats ;

5° Procès-verbaux des opérations électorales ;

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

Article 16 (G) - Bureau électoral

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Le bureau électoral de chaque collège 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 feuillette de paie ou d'un marqueur.

Si le bureau a à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aura 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.

Article 17 (G) - Déroulement des élections

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

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

Toutes dispositions doivent être prises pour que les personnes travaillant par poste ou de nuit puissent 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 belvédère 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 présence par les installations installées par la direction, les électeurs mettront leur bulletin dans une enveloppe unique de modèle uniforme. Bulletins et enveloppes devront être fournis par la direction.

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, l'électeur est libre de rayer les noms de candidats sur les listes et de proposer le vote préférentiel, mais ne peut paquer le panache.

Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la rédaction 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 prouve avoir été faite dans l'ordre de présentation des candidats d'une liste que lorsque la majorité des électeurs de cette liste en aura fait usage.

Article 18 (G) - Dépouillement et résultats des élections

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

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

eaielxpmre srea reims à cuhaqe oagiritasnon slycidane aaynt présenté une liste. Un autre eximeralpe reretsa ertne les mians de la direction.

Les catnoittsnoes riveealts au dirot d'électorat et à la régularité des opérations électorales snot de la compétence du tbarinul d'instance, qui sautte d'urgence. La décision du trnuaiabl d'instance puet être déferée à la Cuor de cassation. Le pvoroui est iitrodunt dnas les fermos et délais prévus par l'article R. 420-4 du cdoe du travail.

Article 19 (G) - Suppléance

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1964

Lorsqu'un délégué tratiuile cesse ses fonctions, son rplneememat est assuré par son délégué suppléant, qui deveit tultriaie jusqu'à l'expiration des focntnois de ceuli qu'il remplace.

Le délégué suppléant nommé taturlie srea remplacé comme suppléant par le peirem rcdnadait non élu de la lsite à lelaqule aerppnatiat le tilitraie dnst les fiocntnos ont cessé.

Lorsque, en dheros du cas visé à l'alinéa précédent, un ptose de délégué suppléant dvniiiaerdit vacant, le peirem caidandt non élu de la litse à llelwaqe atperapinat le suppléant remprcralea ce dernier.

Dans tuos les cas, le nvoeul élu srea nommé puor le temps rtsneat à courir, jusqu'au tmree qui était assigné aux fintcoons de culei qu'il remplace.

Dans le cas où, puor des rasonis de frcoe majeure, les élections n'auraient pu aiov rleiu à l'échéance normale, les délégués rsenteareit en ftnctioos jusqu'à ce que de nuloleevs élections aneit pu être réalisées.

Article 20 (G) - Révocation du mandat

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Tout délégué du ponnsseerl puet être révoqué en crous de mdnaat sur pirsptiooon de l'organisation sydialcne qui l'a présenté, approuvée au sruticn secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Article 21 (G) - Rôle des délégués

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Les délégués ont puor msiison :

- de présenter aux eoylpreums totues les réclamations idniudveelils et colitelvces qui n'auraient pas été deterimecmt satisfaites, reltvaeis à l'application des tuax de searalis et des ciifasntaolcscs professionnelles, du cdoe du trvaial et des atuers lios et règlements cnanncreot la pocotitern ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance silcoae ;

- de saisir l'inspection du traival de touets peinlats ou osorivtebans reeatvils à l'application des ptcnreosirps légales et réglementaires dnst elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'inspecteur du tarival diot se firae aacgmpeoncr dnas ses veiiists par le délégué compétent.

Les salariés cnnvsoeert la faculté de présenter eux-mêmes lrues oovtabsenris à l'employeur et à ses représentants.

Les délégués snot consultés sur la fixaoitn de la dtae des congés, conformément à l'article 61 ci-après.

Lorsqu'il esixte un comité d'entreprise les délégués du peesrnnol

ont qualité puor lui ceunqoimumr les stgnsueogis et onisvrtaobes du pneorsnel sur teouts les quoeinsts enrntat dnas la compétence de ces comités. En l'absence de comité d'entreprise, ils puornort cnoeqmuuimr à l'employeur ttueos les stuignosegs tadennt à l'amélioration des cniinotods de tiraval et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront, en outre, ctonnoenmijet aevc le chef d'entreprise, le fntenicnemoont de tetous les iuintsiontts scoleias de l'établissement, qlleues qu'en senoit la frmoe et la nature.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité les délégués du pneenserl aunrot puor mosisin de vlleer à l'application des procientisprs législatives et réglementaires coccannert l'hygiène et la sécurité et de preosopr teotos mrseues uiltes en cas d'accidents ou de mdeilaas professionnelles.

Article 22 (G) - Réceptions et déplacements des délégués

En vigueur étendu en date du 31 mai 1969

L'ensemble des délégués, tuilairtes et suppléants, est reçu par la dcioreitn ou son représentant spécialement mandaté à cet effet, au monis 1 fios par mois, aux heeurs fixées par la dicotrien et affichées dnas l'atelier ou le service, 6 jours oeulbvars anavt la réception.

En dorehs de ces réceptions périodiques, les délégués snot reçus cncoviletemelt en cas d'urgence, sur luer dedmnae ou sur celle de la direction.

Les délégués sernot reçus ileeulvnmmedinit par catégories, par ateliers, par siecervs ou par spécialités professionnelles, sur luer demande.

Le délégué ttiliurae peut, dnas tuos les cas, être reçu aevc son délégué suppléant.

Ces eveurntes ne prrnuoot aiov rleiu en drheos des hreeus noerlmas de travail, suaf dnas les cas exceptionnels.

Les délégués soenrt reçus ccmolveleitnet par le ceisonl d'administration sur luer demande, en présence du decutierr ou de son représentant, lorsqu'il s'agit d'une etrienspe en société anynome et qu'ils ont des réclamations à présenter axuelueqls il ne piraorut être donné stuie qu'après délibération du ceonsil d'administration.

Dans le cdare du crédit d'heures dnst ils disposent, les délégués du penrnsoel ponurort se déplacer à l'intérieur des arelteis ou sverceis de l'établissement ou, le cas échéant, à l'extérieur de l'établissement, à la cooditnin que ces déplacements soniet deemnircett motivés par l'exercice de lerus fncntioos et à la cionitodn d'en iremofnr luer supérieur hiérarchique ou son représentant. Dnas le cas de déplacements à l'extérieur de l'établissement, ils dnreovt présenter sur ddnmeaes les jitcisotnuiaifs nécessaires au peinaemt des hueres de délégation. Les pietars rechercheront, sur le paln de l'entreprise, ou par voie d'accords locaux, régionaux ou de branches, les mueerss stispcleuebs de luer doennr à cet égard des gnraiates réciproques.

Article 23 (G) - Registre des réclamations

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Pour accélérer et flctaiier l'examen des qeoitnsus à étudier, les délégués prruonot rmerettee au chef d'établissement, 2 jorus anavt la dtae où ils dniveot être reçus, une ntoe easxnpot sarmeimmonet l'objet de luer demande.

Copie de ctete ntoe transcrite, par les sonis du chef d'établissement, sur un riegrtse spécial sur lequeul diot être également mentionnée, dnas un délai n'excédant pas 6 jours, la réponse datée et signée à cette note.

Ce rigrsete diot être tenu, pannedt 1 juor olrabvue par quzinnaie

et en dehors des heures de travail, à la connaissance des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

En outre, ce qui est prévu au paragraphe 2 ci-dessus et de la réponse faite par la direction seront, à l'initiative des délégués ou de la direction, portés à la connaissance du personnel sur le panneau d'affichage. Le représentant doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article 24 (G) - Compétence du délégué

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

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.

Article 25 (G) - Représentant du syndicat

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

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.

Article 26 (G) - Heures de délégation

En vigueur étendu en date du 31 mai 1969

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 groupés de 6 à 10 salariés. Elle sera portée à 20 heures par mois dans les établissements non visés par 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.

Article 27 (G) - Protection des délégués

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Chaque délégué aura droit à une protection sociale dans son emploi ; son salaire 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 cause à son licenciement régulier, à son renvoi ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni être un motif à un licenciement 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 décisions ou d'un ancien délégué pendant les 6 mois qui suivent l'expiration de son mandat sera

assimilé à la procédure spéciale fixée par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur (art. L. 420-22 et R. 420-5 du code du travail).

Comités d'entreprise

Article 28 (G) - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

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

Article 29 (G) - Nombre de membres et collèges

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2006

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 est 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 de rattachement d'entreprises entraînant la réunion de 2 ou plusieurs établissements, le nombre total des membres des comités antérieurs est maintenu pour une durée maximale de 2 ans. Toutefois, cette durée maximale est augmentée dans la limite d'une durée maximale 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 ou moins.

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

Article 30 (G) - Conditions d'électorat

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de 16 ans accomplis, travaillant depuis 6 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant eue 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.

Article 31 (G) - Conditions d'éligibilité

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

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 depuis un an au moins.

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

(1) *Imprimé 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 depuis un an au moins.

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

Article 32 (G) - Modalités d'élection

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Les dispositions prévues aux articles 15, 16, 17 et 18 de la présente convention concernent 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 représentants salariés 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.

Article 33 (G) - Durée du mandat

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2006

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 retesra 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 élus du comité empêchés de remplir leurs fonctions est assuré par un suppléant appartenant à la même catégorie professionnelle et de préférence à la même catégorie professionnelle. A défaut de suppléant appartenant à la même catégorie 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 concernent les délégués du personnel s'appliquent aux membres des comités d'entreprise.

(1) *Où 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 représentatives majoritaires).*

Article 34 (G) - Protection des membres du comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Chaque membre du comité d'entreprise continuera à travailler normalement dans son emploi ; son salaire 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 pourvoir de licenciement, de sanction, ni être un motif à un licenciement 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 résultats ou d'un ancien membre du comité pendant les 6 mois qui suivent l'expiration de son mandat, sera considéré comme licite si la procédure spéciale fixée par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur (art. L.

Article 35 (G) - Responsabilités sociales

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1964

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 règlement intérieur, conformément à la loi.

Article 36 (G) - Responsabilité économique

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

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

Article 37 (G) - Réunions et délibérations

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1964

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 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 séance réunie à la demande de la majorité de ses membres.

Ces réunions ont 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, frugne obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions liées 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 lieux réservés, sauf l'examen éventuel des cas particuliers qui revêtiraient un caractère 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 décisions sont consignées au procès-verbal.

Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations soient 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 nécessaires pour ses réunions et son secrétariat.

Article 38 (G) - Financement des œuvres sociales

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Dans les entreprises soumises à l'obligation de créer un comité d'entreprise, les œuvres 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.

Article 39 (G) - Temps de délégation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Le chef d'entreprise verse aux membres du comité d'entreprise, titulaires ou suppléants faisant partie 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 proportion d'un crédit de 2 heures par mois. Ce temps 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 avoir le chef d'entreprise ou son représentant.

Ils ne peuvent, en aucun cas, recevoir 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 sera 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 doivent 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 aires ou

svcriees de l'établissement ou, le cas échéant, à l'extérieur de l'établissement à la cidoniott que ces déplacements seont dnmctiereet motivés par l'exercice de lreus fntoncos et à la ciitdonon d'en ifnermor luer supérieur hiérarchique ou son représentant. Dnas le cas de déplacement à l'extérieur de l'établissement, ils dnervot présenter les jctiitnifsuoas nécessaires au pamienet des hueers de délégation. Les peaitrs rechercheront, sur le paln de l'entreprise ou par voie d'accords locaux, régionaux ou de branches, les muerses supecesiltbs de luer dnoner à cet égard des gteanrias réciproques.

Article 40 (G) - Commission des jeunes

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1964

Dans les établissements occupant htblneelimueat siot au moins 25 jneeus salariés et artienpps de moins de 21 ans, soit, par rpaorpt à l'effectif total, au monis 20 % des jueens salariés et apeprtnis de moins de 21 ans - à codnotiin que ces 20 % représentent au mnois 10 jneeus - le comité proura désigner une cmsoomisin des jeunes. Le nmbore des meermbs de ctete cimmoossin et sa coopimiostrn sorent déterminés par le comité en arccod aevc le chef d'entreprise.

Cette coimsmoisn arua puor mioassin d'étudier les problèmes d'ordre éducatif, tnat inuetcllteles que physiques, au pnoit de vue professionnel, moarl ou sportif, de poursuivre, en loiasin aevc le comité, ttoues réalisations rvlneeat des mêmes deaonims et de représenter les jueens auprès du chef d'entreprise ou du comité. Ses mberems d'ieonpssort à cet effet d'un mmixaum de 4 hreus par mios rémunérées cmome tpems de travail.

La coosiimmsn désignera prmai ses mmebers âgés de mions de 21 ans et aynat au moins 1 an de présence dnas l'entreprise un représentant et un suppléant qui atosnrstet sur luer dedmane ou sur cllee du comité, aevc viox consultative, aux séances du comité ou des oseimrags qu'il contrôle.

Ce représentant ne juoria pas du stautt de délégué du poeenrsl ni de merbme du comité d'entreprise, mias le tpems passé aux réunions du comité lui srea payé comme tmeps de tvaialr en sus des 4 hereus ci-dessus.

Article 41 (G) - Comité commun à plusieurs établissements

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Dans les enpitersres cmpotrnoat des établissements dtsciints oupcant au monis 50 salariés chacun, il srea créé des comités d'établissement et un comité cneatrl d'entreprise.

Lorsque l'établissement comtpe puls de 50 salariés, le comité d'établissement dvera comprendre, orute le chef d'entreprise ou son représentant, une délégation du pensoernl iuidnqete à cllee prévue à l'article 29 ci-dessus puor les comités d'entreprise.

Les établissements catopmnt moins de 50 salariés srnoet siot rattachés à l'établissement le puls pcrhoe de la même epsernitre dnas leeuql un comité diot être constitué en vue de la désignation ctrnjioone des mreembs de ce comité, siot groupés par localité ou région ou, exceptionnellement, puor l'ensemble du tirteroire en vue de la cnotutioisn d'un comité commun. La cspimoioon d'un comité cmumon à prliuseus établissements est fixée conformément aux diiptonssois de l'article 29 ci-dessus rtleaif aux comités d'entreprise.

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

Article 42 (G) - Composition et réunion du comité central

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Le comité cenatrl d'entreprise ceorpnmd le chef d'entreprise ou son représentant et les mbeermes élus des comités d'établissement désignés par ceux-ci dnas les cnditioons prévues par les ttxees en vigueur.

Le normbe des memrbes du comité central, tretuliais ou suppléants, la répartition des sièges etrne les différents établissements et les différents collèges fnoret oimnlteabegroit l'objet d'un arccod entre le chef d'entreprise et les oagnostainirs syalnidecs intéressées.

Dans le cas où cet acorcd s'avérera impossible, l'inspecteur diisiinarnove du travail, dnas le roserst duquel se tvoure le siège de l'entreprise, décidera de ctete répartition.

Chaque oniatogisarn snlyadice runnocee cmoe représentative dnas l'entreprise désigne un représentant au comité crantel csohii siot prami les représentants de ctete oitrosanagin aux comités d'établissement, siot pmari les meberms élus des comités.

Le comité cetanrl d'entreprise se réunit au mnios 1 fios tuos les 6 mios au siège soiacl de l'entreprise, sur caocovinton du président, en arccod aevc le secrétaire. Les suppléants et les représentants syuniacdx au comité creatnl atsoseirnst aux séances aevc viox consultatives.

Article 42.1 (G) - Formation et information des représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

1° Les délégués tlruiieats du personnel, les mbmeres turiaelits des comités d'entreprise, les délégués siyddunax asini que, dnas les eiestprens de puls de 500 personnes, les représentants saynicudx au comité d'entreprise snot autorisés à aesssitr 1 fios par mios à une réunion organisée à luer itteinnon par le syiacndt des salariés qui a présenté luer catdraudnie ou les a désignés aux fonitocos qu'ils occupent.

En cas d'empêchement des titulaires, lrues suppléants prunorot bénéficier à luer palce de ctete même autorisation.

2° Puor l'assistance à ces réunions, un tpems ffiaraotire de 4 hreues par mios convruat à la fios les tmeps de ruote et de réunion srea payé par l'employeur. Ce tpems porura être bloqué sur 2 mios de façon à pettrmere l'assistance à des réunions s'étendant sur une journée.

Si ce tmeps est pirs pnneadt les hruées de taviral de l'intéressé, il srea payé au sairale moeyn effectif, maiaitjroon puor hreues supplémentaires comprises.

S'il est pirs en dohors du tpems de travail, il srea payé au tuax normal, snas moratajain puor herues supplémentaires.

3° Les hereus ansii rémunérées erternnot en déduction du crédit d'heures alloué à ces délégués puor l'exercice de lures fonctions.

Les hereus payées à des suppléants remplaçant des tiulrietas sernot déduites du crédit d'heures du tiitlruae anisi remplacé.

4° Les intéressés dovernt fonirur à l'employeur une attestation, délivrée par luer ongiaoatirn syndicale, costtannat luer pacartiotipin eievtfce à ttoue la durée de la réunion.

5° Aifn que l'absence des intéressés aptproe le mmiunm de gêne au bon fnnnntoimeceot des ateliers, les anirtsuoatios d'absence dnrvot être demandées à l'employeur, sur présentation d'une cncctoviaoon écrite émanant de l'organisation snlaicdye organisation, au mions 8 juors à l'avance.

6° Dnas le même esprit, les oiastronnias scnyiaelds s'arrangeront etrne eells puor que les réunions qu'elles oasrnniegt n'aient pas leiu le même juor et que le nbrome des astbnes ne siot pas supérieur à la moitié du nrmobe des représentants teiuatrls qui aueirnat dû travailler.

Embauchage et promotion

Article 43 (G) - Informations et consultations préalables

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Conformément aux doointosspis légales en vigueur, les eermlyopus snot tenus de niiefotr à la siocetn lacole de l'Agence naaonltie puor l'emploi les paelcs vatnecas dnas luer entreprise.

Ils pvneuet toruuojis procéder à l'embauchage drecit suos réserve des dsotpinioiss légales en vugieur mias divnoet aisver la soctein locale de l'Agence nantaloie puor l'emploi anavt qu'un egcubhamae siot considéré comme définitif.

Les sdnityas potuaanrx irnroofmnet en tpems oopuprtn les otaiorgsnanis llceaos ou départementales de salariés intéressées des bnoeiss généraux de main-d'uvre dnas totues les catégories professionnelles.

Au cas d'embauchage colteilcf intéressant la mhcare générale de l'entreprise et au cas de miaoifctdion dnas la srucurtte de l'entreprise entraînant la création de sreivecs nouveaux, à l'exception des ecaembguahs cnosdonpraet à des iieurndss saisonnières, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pernoesnl snerot onmbagrletieiot consultés.

L'âge d'un cdndiaat qui présente les ateuiprtds riequess ne puet cuiontster un olsbacte à son engagement.

L'ensemble des dtsiipnooss ci-dessus ne puet friae échec aux olnatgibois résultant des lios reeitvals à l'emploi de cnteaeris catégories de main-d'uvre (mutilés, pères de famille, etc.).

Article 44 (G) - Aptitude à l'emploi-engagement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Au pniot de vue physique, l'aptitude à l'emploi srea vérifiée, à l'embauche, par le médecin du travail, dnas les ctinoiodns prévues par la législation en vigueur.(1)

A l'embauche, l'employeur précisera par écrit aux intéressés la fonction, le naveiu et l'échelon (ou la ptisoion et le cas échéant l'échelon puor les ingénieurs et cadres), les cinitodnos de rémunération, et le cas échéant les anvaetags annexes.

(1) L'alinéa pmereir de l'article 44 (G) est étendu suos réserve de l'application des aireltcs L. 4624-1 et L. 4624-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article 45 (G) - Règlement intérieur et visite d'accueil

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Le règlement intérieur établi et affiché dnas les coidtnoins prévues par la législation en viuuger est aibclpplae de plein diort à l'ensemble du personnel. Cependant, puor en feilciatr la consultation, le texte de ce règlement srea rmeis à cauqhe nveoul

embauché.

Tout salarié nvelemoleut embauché pourra, en outre, dnas les 3 mios svnauit l'embauchage dmdaenr à fiare une vtisie conçue de manière à le fsirlaeimiar aevc l'atmosphère de l'établissement et à lui friae crodrenmpe son rôle dnas le clcy du travail.

Article 46 (O) - Promotion à l'intérieur de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Les salariés pvenuet toujours, sur luer demande, sbuir l'essai psnfroeisenl luer dannot la possibilité d'accéder à un ptose de qtiafaiculoin supérieure.

Les cfefs d'entreprise procèdent, suos luer responsabilité, aux nnonaimois nécessaires puor puiorovr les peosts vnatacs ou créés. Puor procéder à ces nominations, ils pertainot luer cohix de préférence sur les membres du psrenoel de l'entreprise aavnt de firae aplel à des éléments de l'extérieur.

Pour fxeir ce choix, les chfes d'entreprise junroget les autpdtis des ciaandtds au meoy nmtameont d'un exmaen poonsiefnserl fixé en footincn des qualités demandées puor le pstoe vanact ou créé.

En corrélation aevc l'article 3 de l'annexe V, la période ptorioabre de fiamorotn qui poruair être demandée à un ovueirr en vue d'une poiromotn dnas la catégorie EATM ne dvrea pas dépasser 6 mois. Les périodes antérieures pdannet lesulqlees l'intéressé aruait déjà été amené à suppléer un EATM etenonrrt en cmopte dnas l'appréciation de cette durée de 6 mois.

Article 47 (O) - Epreuve préliminaire et période d'essai

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

1° Eruvee préliminaire

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne custotnie pas un enaemenggt ferme. Toutefois, le tmpes passé à ctete épreuve srea payé au tuax mmiiunm de la catégorie, fixé par la présente convention.

Lorsqu'un psenrfooisnl jtisrefiua par des cafiertctis en bnone et due forme qu'il a au mminuim 3 années de pituraqe snas iupntierrotn dnas l'emploi postulé, il ne srea pas atrnsiet à l'épreuve préliminaire.

2° Période d'essai

Afin de factieilr l'accès dciret au cnroatt à durée indéterminée, en pttanermet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dnas son contrat, ntamneomt au ragred de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fnochnos occupées lui conviennent, il est institué une période d'essai dnnot la durée est cpimrose puor les orivuers ertne 1 et 2 mios maximum.

La période d'essai ci-dessus puet être renouvelée une fios dnas des cdoinitions à fiexr dnas la ltrtee d'engagement ou le cnoatrt de travail, snas que la durée totale, reneulemnelvot compris, pssiue dépasser 3 mois.

La période d'essai ne se présume pas. Puor exister, elle diot être expressément stipulée dnas la ltrtee d'engagement ou le cantrot 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) padnnet la période d'essai est fixée cmome siut :

-24 hereus en deçà de 8 jorus 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 priver la période d'essai au-delà de la durée maximale 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) donnerait à l'autre l'indemnité compensatoire 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 déchargé, comme l'employeur, de verser une 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, dans la mesure où ce stage a pour effet de réduire cette dernière de moitié, sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 1221-25 du code du travail. Ainsi, le délai de prévenance ne peut porter sur la période d'essai, même lorsque celle-ci est incluse, au-delà de la durée déterminée par l'addition de la période initiale et du renouvellement.

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

Suspension du contrat de travail

Article 48 (G) - Absences justifiées

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

1° Maladies et accidents

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladies ou d'accidents (y compris les accidents du travail) résultant de 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 suspension de celui-ci dans les conditions précisées ci-dessous. En l'absence de justification dans un délai de 15 jours comptés à partir du début de l'absence, le contrat est considéré comme rompu de fait.

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

Le contrat sera suspendu pendant une durée maximale 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 d'un mois ou plus consécutives ou d'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 retards d'accidents professionnels 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 maximales 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 agricole 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 un enfant dans des conditions limitées à celles précisées par l'article L. 122-28-1 (2) dans la limite d'une durée maximale 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 accompagnement par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par une œuvre d'adoption.

2. Les femmes qui ne bénéficient pas des 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. En outre, en outre, 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 visés par l'objet des paragraphes 1 et 2 ci-dessus.

3° Périodes militaires

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

Ces périodes ne peuvent entraîner une réduction du salaire effectif des intéressés qui, toutefois, est réglée défalcation faite de la solde. Elles ne peuvent donner lieu à une réduction au congé annuel.

Il en est de même des périodes de rapatriement des personnes à l'issue de la période d'essai d'une durée n'excédant pas celle du préavis (avec un minimum de 2 mois) ainsi que des jours de "préselection 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 maladie professionnelle générale.

4° Cas fortuits

Les absences dues à un cas fortuit 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, inondation du domicile, interruption temporaire du salarié) n'entraînent pas non plus rupture du contrat de travail prouvée 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 d'indemnité 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 salariés de bénéficiaire du congé parental légal.

(3) Textes repris en annexe.

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

Article 48.1 (O) - Indemnisation de la maladie

1

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

A. - Durée de l'indemnisation

1° En cas de maladie ou d'accident (2), dûment constaté par certificat médical et contre-visite éventuelle et donnant lieu à prise en charge par la sécurité sociale, les ouvriers salariés les cotisants d'ancienneté précisées ci-dessous sont indemnisés dans la limite des durées maximales 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 dioré à inaptitude est compté à partir du premier jour d'absence justifié par certificat médical, étant entendu que :

- dans le cas de maladie où l'arrêt de travail se fait postérieurement au certificat médical, c'est l'arrêt de travail qui constitue 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 prévu 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 absence continue pour maladie (maladie continue) dépassant les durées ci-dessus se produit au cours d'une période annuelle, une indemnité réduite (précisée ci-après) sera versée 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 rupture éventuelle au cours de 1 mois après la fin d'une première maladie ainsi que l'absence pour maladie imputable 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 correspondante à 24 heures de travail (7).

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

- lorsque le salarié n'a eu, au cours des 12 mois précédant le début de la maladie, aucune absence pour maladie ou accident. Ne sont pas prises en considération les absences par suite de maladies professionnelles contractées dans l'entreprise ou d'accidents du travail survenus dans l'entreprise, telles que définies 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 rupture d'une même maladie donnant lieu à suspension du délai de carence de la sécurité sociale.

Le salaire effectif net est évalué sur la base :

- d'une part, du salaire hiérarchique moyen au taux normal gagné au cours des mois précédant l'arrêt de travail (9) (à l'exception des primes à périodicité variable qui sont exclues pendant cette période et des libéralités aléatoires ou temporaires). Lorsqu'une atonement de salaire continué ne intervient pendant la suspension du contrat pour maladie, le salaire mensuel est réévalué 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 assurent 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 période 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 touchent 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 suspension de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement) ;

- des assurances-accidents, à l'exclusion des assurances à prime variable constituées par l'assurance d'invalidité ;

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

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

Les personnes ci-dessus doivent être justifiées par les intéressés par présentation des relevés ou bordereaux de paiement des cotisations en cause.

En cas d'accident causé par un tiers, les personnes sont tenues de verser à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, à la condition que l'intéressé ait engagé les procédures nécessaires.

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

Les personnes par suite de maladies professionnelles contractées dans l'entreprise ou d'accidents du travail survenus dans l'entreprise (à l'exclusion par conséquent des recathés de maladies professionnelles ou d'accidents du travail survenus dans une autre entreprise et, d'une manière générale, des accidents de trajet), sont 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 déduction de la fraction 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 oratoires (10).

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

Lorsque, à la suite d'une maladie, la sécurité sociale assure 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 sont les suivantes :

a) Si la sécurité sociale ne verse pas d'indemnité journalière à partir de la reprise du travail à temps partiel, l'employeur n'est tenu qu'à verser la rémunération correspondante 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 verse 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 correspondante 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 situation 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 salaire dont il bénéficie. La durée de travail à temps partiel pendant laquelle cette garantie est donnée est prise en compte pour l'appréciation du crédit d'indemnisation de la maladie mais sans déduction de l'heure effective 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 l'employeur assure 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 maladie madraie iarnennvte pdennat la période de travail à temps partiel :

- si la sécurité sociale verse l'indemnité journalière complète, correspondante au travail à temps partiel, l'employeur verse également, dans la limite du crédit d'indemnisation, l'indemnité correspondante au travail à temps partiel ;

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

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

E. - Cas de l'absentéisme

Le cas de l'absentéisme pour maladie prouve l'objet d'une demande 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 ceurs thermales.*

(2) *Traite les accidents de trajet et les risques 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 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 ne peuvent être utilisées pour l'application du présent texte.*

(6) *Exemples (salariée ayant travaillé 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 nouveau aménagement de cette déduction aura lieu au cours de l'année 1978.

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

Article 48.2 (O) - Indemnisation de la maternité

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

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 butés dépassant le plafond.

L'ancienneté et le teneant s'entendent dans les conditions précisées ci-dessus pour l'indemnisation de la maternité à hauteur de la déduction de la rémunération comprise dans les 24 heures de travail.

Article 49 (G) - Service militaire

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

En sus des dispositions des articles L. 122-18 et L. 122-19 du code du travail relatives à la réintégration des travailleurs libérés du service national actif, le salarié libéré qui a 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 générale 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

Article 50 (G) - Informations préalables

En vigueur étendu en date du 29 mai 1975

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

Article 50.1 (O) - Travaux de remplacement

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Lorsque, pour éviter une mise en chômage partiel (tel que défini par l'article 51 ci-dessous), des travaux de remplacement peuvent être offerts aux ouvriers, ceux-ci acceptent ces travaux et l'employeur leur garantit en contrepartie leurs salaires effectifs

antérieurs, basés sur 40 heures, même si les travaux complémentaires proviennent 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.

Article 51 (O) - Indemnisation du chômage partiel

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

1° Définition du chômage partiel indemnisable

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

Les périodes de chômage qui se sont déroulées 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 visé par la présente convention, qui répond aux conditions suivantes :

- n'avoir pas refusé un travail de remplacement proposé par l'entreprise ;

- avoir été rémunéré au moins un salaire 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 EATM et aux salariés sont précisées dans les annexes relatives : annexe II (art. 5), annexe IV (art. 6), annexe V (art. 4).

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

3° Montant de l'indemnisation

a) Travail partiel

Les heures de chômage partiel (tel que défini ci-dessus) seront indemnisées sur la base de la rémunération horaire minimum garantie net 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 charges).

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 majoration horaire ainsi fixée ne s'applique pas aux 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 présent accord et de l'allocation légale de chômage partiel (et éventuellement des majorations pour charges) ne devra pas dépasser le salaire moyen net de l'intéressé. Ce salaire est évalué sur la base du salaire horaire moyen au travail gagné au cours du mois précédent le chômage partiel revalorisé

en lui aïpnupqalt les agtniaoumetns celeenvnotolinn de saiaelr
itenvneuers entre-temps.

Le cas échéant, le maontnt de l'indemnité srea réduit en
conséquence.

c) Crédit anneau d'indemnisation

Le nbmore d'heures mmiaxum idsennliembas au titre d'une
année cilve srea culei renetu par le ctionegnt aennul déterminé
au titre des aatocllinos d'aide puluqbie de chômage partiel.

Dans le cas où une demadne de dépassement du crédit légal
d'indemnisation seiart acceptée, le crédit d'indemnisation
ciotnlnlvneoe de chômage pieatrl siaret également dépassé
dnas la même mesure.

4° Cindntois d'application(1)

a) En cas d'accords priitreaas d'entreprise qui seenarit clucons
postérieurement à la présente ctneonoivn en prévoyant la
piracopaiittn des salariés au fniacmeennt des systèmes
d'indemnisation, celle-ci devra ptrmteere d'améliorer les
cnndotoiis de l'indemnisation munmim prévues par le pgararhpae
3 ci-dessus.

b) Des adccors régionaux ou de bhnrecas prunorot prévoir des
aménagementes aux modalités d'indemnisation prévues ci-dessus
en fueavr des enetrpsiers qui, en rosain de luer caractère façonnier
ou saisonnier, renritnoaneect des difficultés particulières puor
l'application du présent article.

Dans le cas où ces difficultés ne piunarret être réglées par les
régions ou bcaernhs en cause, elles sanriet susmeios par les
intéressés à la csismoiomn ptaairre nationale.

c) Les mdiitocnafios qui iieednetnrvt dnas le régime légal
d'indemnisation du chômage pireatl et dnas le régime légal de
récupération des hueres peureds cuitornesotnt un miotf de
dénonciation du présent article, celle-ci prnaent effet à l'expiration
d'un délai de 3 mois. Il en siaert de même si les cahergs sociales et
faeliscs vnaeneit à être exigées sur les indemnités de chômage
partiel.

Dans ces différents cas, les ptareis sgraieanits se réuniraient dnas
un délai de 3 mois, puor étudier les cionotnids d'un nuveol accord.

5° Dsioitsnopis diverses

Les cnitonidos d'application des dpisoniostis de la cinoovtenn
celvolcite nonatlaie en cas de chômage paetrl snot précisées par
les aircldes saintvus :

- ariclte 48.1 (Indemnisation de la maiadle [montant de l'indemnité]) ;
- alctrie 55 (1°) (Durée du préavis) ;
- acrtlie 56 (b) (Indemnité de préavis) ;
- actrlie 58 et aiclrte 10, annexe V (Indemnité de licenciement) ;
- alricte 62 (a) (Calcul de l'indemnité de congé [congé normal]) ;
- atlrcie 66 (Jours fériés).

(1) Dsnisoioipits non étendues.

Déplacement et déclassement

Article 52 (G) - Règles générales

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Tout déplacement du leiu de tiaavrl amautenngt de façon
itonprmtae la durée du tarjet etnre l'habitation et le leiu de tiarval
et tuot déclassement, tles que définis ci-après, non motivés par
une ftaue gavre et qui ne sornet pas acceptés par l'intéressé,

snoert considérés cmmoe une rpuurte du crnoatt du fiat de
l'employeur et traités cmmoe telle.

Le rfues de déplacement ou le déclassement diot être porté à la
cocnsaainse de l'employeur dnas un délai muaixmm de 1 mios
suvant la proposition.

La pioootisprn de déplacement ou de déclassement fitae par
l'employeur ansii que le refus éventuel du salarié dinovet être
notifiés par écrit.

Déplacement

Le cas où les mnyoes de tspoanrrt clclieotf assurés par
l'entreprise à son pesnrenol snot supprimés est assimilé au
déplacement au snes du présent arctile puor les salariés qui
uiieiatlnst efecnetmveift ces myenos de tonrpsat de manière
hlbtuiaele au mmenot de l'annonce de cette suppression, à la
ctidonion qu'il en résulte puor eux une aunattgoeimn iptrotamne
de la durée de luer tejrart et qu'une csपोeminotan ne luer siot pas
offrtee par l'employeur, s'il eitxse une possibilité matérielle de
transport.

Déclassement

Il y a déclassement lousqre le neuavou ptose dnas leqeul le
salarié est muté coportme une qcuiaifoatln et des grainaets de
srliaaes inférieures.

Article 52.1 (O) - Dispositions particulières au déclassement des ouvriers 1

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

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

Déclassement puor rosain économique,
conjuncturelle ou structurelle

L'ouvrier qui a au mnois 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise a la
ganatire de garder dnas son naouevu pstoe une rémunération
égale à son siarlae harorie efecitff antérieur (calculé en cas de
rémunération au rdeemnet sur la bsaie de la mneoyne des 3
dneries mois), à l'exclusion des pmires et indemnités liées aux
codnnoits spéciales du travail.

A cet effet, le siarlae eeticfff de son naouevu ptose qui bénéficiera
des mrjaoinoats cnetnovnilneoes de sealaris srea rajusté au
naievu de son sliraae eecitfff antérieur jusqu'à ce qu'il aginttee ce
niveau.

Le salarié déclassé par stuie de cintocraesns économiques
celojulrnoects ou slrertluuetcs bénéficie d'une priorité de
relscamest dnas un epolmi ieqidutne à cueli qu'il oacpucit
avant son déclassement.

Autres cas de déclassement

Le srliaae efeticff antérieur (calculé en cas de rémunération au
rnemndeet sur la bsaie de la mnenyoe des 3 drnieers mois) srea
mtniaenu pdannet une durée de 3 mois, à l'exclusion des permis
et indemnités liées aux coniidons spéciales du travail.

Au meomnt où son salriae eeticfff srea réduit, l'ouvrier rrvceea en
outre, s'il rieplmt arols les cdionnotis prévues puor l'ouverture du
droit aux indemnités de licenciement, une indemnité de
déclassement égale à la différence etrne l'indemnité de
lcinmceeeit calculée sur la bsaie du siaalre etieeffc du ptsoe qu'il
oicpcaut et celle calculée sur la bsaie du srliaae ecffitf du psote
dnas lqueel il a été muté. En cas de lcnieceminet ultérieur de ce
dernier, l'indemnité de lneecimict srea calculée d'après son
ancienneté totale tlee qu'elle est définie ci-dessous.

Cas piartucelir des ovuirres âgés

Lorsqu'un ouievrr âgé de puls de 55 ans et aanyt au minos 10 ans
d'ancienneté dnas l'entreprise a accepté, sur protopsiion de son

employeur, un déclassement pour raison économique ou économique, il gdrreaa les avgatneas coenvtnnolenis dnol il bénéficiait antérieurement à sa mutation. Il garedra également une rémunération au moins égale à son sialrae efictfef antérieur (à l'exclusion des prmies et indemnités liées aux cotoiidnns spéciales du travail) qui srea revalorisé en ftioncon des attueningaoms ceteoinlnvlonés des srliaeas effectifs.

Rupture du contrat

Article 53 (G) - Licenciements individuels

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Avant de procéder à un leincemnceit individuel, l'employeur s'entourera des aivs et ifromoiannts sbeulecstpis de le gudeir dnas sa décision. Après la période d'essai, la procédure à sriuve srea la sutanvie :

Pour les salariés aynat au minos 1 an d'ancienneté et tnvlloorit dnas une eirtrespe occnaput au mnios 11 salariés, il y arua leiu d'appliquer la procédure légale (art. L. 122-14 et sunaitvs du cdoo du travail).

Dans les arutes cas, l'employeur cernovouqa l'intéressé qui arua la faculté de se firae aacmnoygcer par un délégué du personnel. Il srea dnoc en meurse de présenter, lui-même ou aevc le ccorunos du délégué de son choix, les oeibvorsntas qu'il aruiat à fraie valoir.

Sauf en cas de fuate grave, la décision de lnimeeeccnit ne pourra être psire par l'employeur qu'après atiduoïn de ces obitsevnors qui dneovrt être fteias dnas un délai mmaxium de 48 heures, compté à pirtar de la coanoctivon du salarié. La lttree recommandée de lneeemicncit ne pourra être envoyée qu'après aaiduton de ces obrvatesonis ou à l'expiration du délai de 48 heures, ce délai de 48 hruees ne puvoant être prolongé puor quleque csuae que ce siot et en puilaerticr par aioalicpptn de l'article 48.

Article 54 (G) - Licenciements collectifs

En vigueur étendu en date du 29 mai 1979

Dès que la dtioirecn prévoit une dinmtoiïun gvare de l'activité de l'entreprise qui risque d'entraîner la nécessité ultérieure de lneemnciiect de personnel, elle dvera en ioenrmfr le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pnersnoel et les cteonlusr sur les museers à pnerre puor éviter cttee éventualité en sviunat la procédure précisée ci-après.

Toutes les atténuations qu'il sairet pibsolse d'apporter sronet envisagées :

a) Uottiisilan du pensenrol puor réaliser dnas l'établissement tuos les aménagements utiles, tnat au ponit de vue de la moontdsireian et de l'équipement qu'au piont de vue de l'hygiène et de la sécurité ;

b) Après épuisement des possibilités d'utilisation du psneoenrl en place, réduction des hreues de travail, chômage paritel par rnuemeolt et, en dienrer ressort, congédiement.

La procédure à lauelqle diot rcricoeur l'entreprise amenée à einvgear un leiinmcnecet cotllecif puor rioasn économique est la suavnite :

1° Ioiroaftnms préalables

Le comité d'entreprise diot être informé de ttoue réduction d'activité subspscleite d'entraîner des licenciements.

2° Consultation

La réunion au crous de lqaellue le comité d'entreprise est

consulté puor denonr son aivs sur un perojt de liceneimnect cllceotif ne puot aiovrr leiu monis de 1 semaine, dtae à date, après la réunion d'information visée au phrpgaraae 1° ci-dessus.

La procédure de cotaotusnlin est précisée par les aitelrcs 10, 11, 12, 15 et 16 de l'accord nnoiatal irenepnnsornfetl sur la sécurité de l'emploi qui fuirgnet en aennxe (1).

3° Délais de prévenance

Les durées des délais de prévenance snot précisées par les acilters 13 et 14 de l'accord nintaool iroeepnnsornfetl sur la sécurité de l'emploi qui fnrgeuit en axnene (1).

4° Odrre des licenciements

Les lcientmmeics s'opéreront dnas caquhe catégorie snuivat les règles générales prévues en matière de liecicneemnt et conformément au règlement intérieur, cpmote tneu à la fios des crahges de famille, de l'ancienneté de srcvïee dnas l'établissement et des qualités professionnelles. Cet orrdre n'est pas préférentiel.

5° Priorité de réembauchage

Les salariés cimrpos dnas un liecniecnemt cllceotif bénéficient d'une priorité de réembauchage dunart un délai de 1 an, à cmeoptr de la dtae de luer licenciement, s'ils menitsenaft le désir de bénéficier de cttee priorité dnas un délai de 2 mios à patirr de luer départ de l'entreprise.

Tout salarié aynat rplmei ces cotninidos et ayant au monis 1 an de présence dnas l'entreprise, qui n'aurait pas été réembauché au buot de cette première année, pourra, sur sa dmandee écrite présentée dnas le mios suniavt l'expiration de ce terme, cmroienfr son itnoentïn de ruevteorr un elompi dnas l'établissement. Dnas ce cas, le délai de 1 an ci-dessus srea prolongé d'une nleuvloe année.

Les intéressés senort convoqués par lterte recommandée ; luer réponse dvera parinver à l'employeur dnas un délai de 15 jorus à dater de l'expédition de l'avis de réemploi.

Ces doiïpontiss ne penvet firae oltacbsse aux otbgilonais reetavlis aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

6° Reclassement

En outre des dsooisipitns prévues par l'article 22 de l'accord naoniatl iefertpoensnrionl susvisé, les ongiïtonsaras protaanels laolecs pdreront les disopntiïos nécessaires puor ftaiicler le rmacesnleet du peersonnl intéressé dnas les aruets eieetrrspns (2).

(1) *Vior en annxee le txtee de cet acocrd et de l'accord du 31 mai 1969 inuttianst une cssomomiïn nitoalnae partiaire de l'emploi de l'industrie textile.*

(2) *Aux teerms d'un acocrd du 30 jïun 1971 :*

Lorsqu'une etnerrpise drevra procéder à un lnimeecnet celcotilf cpoaremnt des salariés âgés de puls de 60 ans, elle srea tunee de présenter une dndamee de cvoeitnonn de coopération aevc le FNE aïfn de friae bénéficier, suos réserve de l'agrément de l'administration, les tieuravrls de puls de 60 ans visés par le lnimeecnet des atolnlcoias spéciales prévues par la loi du 18 décembre 1963.

Dans tuos les cas où clea srea sbetpusicle de flceaiïtr le realemesncst des trvlleuaiars licenciés, les eenrisetprs sintrlleiooct la cuiclsonon de cevninontos d'allocations treorimpaes dégressives aevc le FNE.

Les dtiossnoipis du présent txete consesret de s'appliquer de plein dirot en cas de donitoisïps légales ou ctnenenlnnoïoves nelulvoes cnnrocaent l'âge de la rertatie puor les trrevliaalus privés d'emploi.

Article 55 (O) - Durée de préavis

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

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

1° Rupture du contrat par l'ouvrier

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

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

Le point de départ de ces durées qui s'entendent date à date et suivent 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 quinzaine 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 résilier 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 habituelle du travail ne dépasse pas 32 heures ;

- 3 jours ouvrables si la durée habituelle 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 résilier sera celle fixée au contrat 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 immatérielle (2) : 1 semaine (1).

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

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

Le point de départ de ces durées, qui s'entendent date à date et suivent 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 soixante jours 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 concernant des salariés âgés de plus de 60 ans, elle sera tenue de présenter une demande 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 possible de faciliter le

rassemblement des travailleurs licenciés, les entreprises doivent leur offrir la possibilité de nouvelles allocations d'allocations d'allocations dégressives avec le FNE.

Les dispositions du présent texte cessent 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 dû au report du délai de prévenance dans les conditions prévues par les articles 13 et 14 de l'accord notant les dispositions relatives à 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.

Article 56 (O) - Indemnité de préavis

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

a) En règle générale, dans le cas d'observation 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'observation 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 semaines précédant la rupture du contrat. (Cette indemnité se calcule sur la base du salaire moyen [toutes primes incluses] réalisé pendant les mois précédant la rupture du contrat. En cas de licenciement, elle tient compte des augmentations conventionnelles de salaire intervenues pendant la durée du préavis non effectué.)

b) Dans le cas de licenciement d'un ouvrier ayant plus de 2 ans d'ancienneté immatérielle, lorsque l'option a été prise pour le préavis de 1 mois plus l'indemnité spéciale, l'indemnité correspondante 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 salaire moyen inférieur à 40 heures, complétée par le versement des allocations 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 son accord à moins que des nécessités impératives du service ne l'interdisent. En cas de départ immédiat, l'employeur est déchargé, 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.

Article 57 (O) - Absences pour recherche d'emploi pendant le préavis

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

a) Dans le cas de licenciement

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

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

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

A la demande de l'intéressé, ces heures pourront être bloquées

sur une ou plusieurs journées ou demi-journées, étant précisé que, sauf accord entre l'intéressé et l'entreprise, le nombre d'heures à prdnee dnas 1 mios ne puet excéder 50 heures. A défaut d'accord sur le mmeont aeuuql seonrt prseis les hereus bloquées ou non, le salarié en cohriisa la moitié et l'employeur l'autre moitié.

Ces hueers d'absence ne denivot pas entraîner de dnmutoiin des salaires.

b) Dnas le cas de départ volontaire

Le dorit aux acbseens puor rheecchre d'emploi est mnaeti dnas les lmetiis précisées ci-dessus, mias ce tmpes n'est pas rémunéré, suaf en cas d'usage contraire.

L'intéressé srea dnoc en mursee de présenter lui-même ou avec le cuoncors du délégué de son chiox les oaionrvbstes qu'il aariut à faire valoir.

Sauf en cas de faute grave, la décision de l'cmneicinet ne prroua être pirse par l'employeur qu'après adioiutn de ces ooiebnvsrtas qui dnreoyt être fieats dnas un délai mmaxium de 48 heures, compté à piatrr de la ctivenonon du salarié. La ltrete recommandée de licmecneinet ne pourra être envoyée qu'après aotiudun de ces ovaibnrsetos ou à l'expiration du délai de 48

heures, ce délai de 48 hurees ne punovat être prolongé puor quueqle csuae que ce soit, et en piatcuerilr par alacpitipon de l'article 48.

Article 58 (O) - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Ouverture du diort

Sauf cas de ftuae garve pavvtrie de l'indemnité de préavis, l'ouvrier licencié alros qu'il cmpote 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise a diort à une indemnité de l'cmneeciint dincitts du préavis, tennat cmpote de son ancienneté dnas l'entreprise.

Calcul de l'indemnité

Le monatnt de l'indemnité est fixé en fincootn de l'ancienneté dnas l'entreprise, cmome siut :

Ancienneté du salarié (1)	Montant de l'indemnité (en nobrme de mios du sailare de référence)
? 1 an < 2 ans	0,4
? 2 ans < 3 ans	0,6
? 3 ans < 4 ans	0,8
? 4 ans < 5 ans	1,0
? 5 ans < 6 ans	1,2
? 6 ans < 7 ans	1,4
? 7 ans < 8 ans	1,6
? 8 ans < 9 ans	1,8
? 9 ans < 10 ans	2,0
? 10 ans < 11 ans	2,2
? 11 ans < 12 ans	2,7
? 12 ans < 13 ans	3,0
? 13 ans < 14 ans	3,4
? 14 ans < 15 ans	3,7
? 15 ans < 16 ans	4,0
? 16 ans < 17 ans	4,4
? 17 ans < 18 ans	4,8
? 18 ans < 19 ans	5,2
? 19 ans < 20 ans	5,6
? 20 ans < 21 ans	6,0
? 21 ans < 22 ans	6,4
? 22 ans < 23 ans	6,8
? 23 ans < 24 ans	7,2
? 24 ans < 25 ans	7,6
? 25 ans < 26 ans	8,0
? 26 ans < 27 ans	8,4
? 27 ans < 28 ans	8,8
? 28 ans < 29 ans	9,1
? 29 ans < 30 ans	9,4
? 30 ans < 31 ans	9,7
? 31 ans < 32 ans	10,0
? 32 ans < 33 ans	10,3
? 33 ans < 34 ans	10,7
? 34 ans < 35 ans	11,0
? 35 ans < 36 ans	11,3

? 36 ans < 37 ans	11,7
? 37 ans < 38 ans	12,0
? 38 ans < 39 ans	12,3
? 39 ans < 40 ans	12,7
? 40 ans < 41 ans	13,0
? 41 ans < 42 ans	13,3
? 42 ans < 43 ans	13,7
? 43 ans < 44 ans	14,0
? 44 ans < 45 ans	14,3
? 45 ans < 46 ans	14,7
? 46 ans < 47 ans	15,0

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

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

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

Lorsque les 3 mois de référence comprennent une suspension du contrat de travail pour maladie, il y a lieu de retenir les derniers 3 mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement, réajustés en tant que de droit des mois de saillance intermédiaires ; lorsqu'ils comprennent une période de chômage partiel (ou activité partielle), la rémunération correspondante à cette période doit être rétablie comme si le salarié n'avait pas été mis en chômage partiel pendant cette période.

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

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

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Congés payés 1

Article 59 (G) - Durée du congé

En vigueur étendu en date du 18 mai 1982

a) Congé normal

La durée du congé normal est fixée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accomplis dans l'entreprise au cours de la période de référence, sous réserve que la durée totale du congé ne 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 hebdomadaire non travaillée est considérée comme journée de travail effectif.

Définition du congé 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 maximale de 2 ans pendant lesquels l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle définies conformément à l'article 48 (1°) ;
- les périodes de repos et de maintien des droits que les lois de "présélection malicieuse" 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 d'éducation (art. 451-2 du code du travail) et les congés de formation des cadres et artisans pour la jeunesse (art. L. 225-2 du code du travail) ;
- les congés prévus pour suivre des cours, stages ou séjours de formation (accord national infirmiers 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 visés par l'article 65 et les jours fériés visés par l'article 66 ;

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

- le repos compensatoire 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 rempli son travail avant la date prévue pour son congé partiel (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 caisse d'allocations familiales et ses annexes ; pour les maladies ayant une durée continue supérieure à 2 mois et les lésions 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

rippers le travail dans son établissement 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 frissionnement 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 délai, en tenant compte de l'accord spécial sur le chômage partiel concluant avec la branche.

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

Article 60 (G) - Incidence d'un jour férié

En vigueur étendu en date du 28 mai 1970

Les jours de congé étant comptés en jours ouvrables, un jour férié légal tombe un jour de semaine dans la période de congé ne peut être considéré comme un jour de congé, même si ce jour férié tombe un 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 a 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).

Article 61 (G) - Date des congés et fractionnement

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

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

Les conditions suivantes 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 devra être accordé à l'octroi de 1 ou 2 jours de congés supplémentaires.

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

Article 62 (O et ETAM) - Calcul et versement de l'indemnité

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Calcul de l'indemnité de congé

a) Congé normal :

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

1. Assurer le montant de la rémunération mensuelle habituelle (basée sur 174 heures) à laquelle s'ajoute, le cas échéant, la rémunération complémentaire aux heures supplémentaires réellement 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 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 chômage s'ajoutent à la rémunération effective à l'heure effective, étant précisé que, même si les allocations chômage partiel n'étaient pas versées pendant la période des congés, l'indemnité chômage de chômage partiel sera versée sur la base de la rémunération mensuelle nette. En cas de versement des allocations chômage, celles-ci seront déduites dans les conditions habituelles.

2. Calculer 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 réellement effectuées pendant 4 semaines. Dans le cas où le 1/12 serait supérieur, verser la différence en sus de la mensualité.

Les indemnités chômage de chômage partiel 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 prise en compte de ces deux termes doit se faire en tenant les rémunérations à luer en net.

Les indemnités mensuelles 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 entrent 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 fractionnement, l'indemnité de congé de chaque jour supplémentaire se calcule par rapport à celle correspondant au congé normal (soit 1/24 de l'indemnité correspondante au congé normal de 24 jours) sans qu'il puisse en résulter de réduction du salaire habituel (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 montant 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 correspondante 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 comprenant les congés.

Article 63 (G) - Congé d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 18 mai 1982

Les salariés ayant l'ancienneté requise dans l'entreprise (appréciée en semaines pleines ou non) (1) et au moins 6 mois de travail effectif (appréciés à la fin de la période de référence) bénéficient à l'expiration 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 ouvrant droit à la détermination du 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 correspondante 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 jamais être pris en considération pour la détermination des congés supplémentaires éventuellement dus en cas de fin de contrat en application de l'article L. 223-8 du code du travail qui ne concerne que le paiement des congés légaux.

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

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

Article 63.1 (G) - Congés des travailleurs âgés

En vigueur étendu en date du 21 juin 1983

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

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

Article 64 (G) - Cas particuliers

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

a) Maladie

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

1° Le salarié restera en régime de l'indemnisation maladie ou accident (régime de la sécurité sociale et régime de cotisation) 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 laquelle l'absence a eu lieu 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 se trouve effectivement en congé d'ancienneté, il ne peut bénéficier, il le perdra à une date fixée en accord avec l'employeur.

Si le salarié ne se trouve pas pendant l'absence effectivement en congé, l'indemnisation correspondante 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 indemnité en raison 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) Egahmubcae après un lecnmeneciit collectif

Lorsqu'un salarié licencié dans un licenciement collectif a été embauché par une autre entreprise ne faisant 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.

Article 65 (G) - Absences pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

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, samedi et dimanche 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 a 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.

Article 66 (O) - Jours fériés 1

En vigueur étendu en date du 18 mai 1982

Indépendamment du 1er Mai, les salariés 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) tenaient un jour où ils auraient normalement travaillé (2), de l'indemnisation de cette journée (3). Cette indemnité se calcule sur la base du salaire effectif perçu (majorations pour heures supplémentaires comprises).

L'indemnisation du jour férié sera due à condition que le salarié ait travaillé normalement à la fin 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 prononcée par la sécurité sociale, il y a lieu de faire application des règles suivantes :

- l'absence l'arrêt de travail précédé par la maladie médicale oblige 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 ;

- l'absence l'arrêt de travail précédé par la maladie médicale n'englobe que l'un de ces 2 jours :

- si l'arrêt de travail oblige 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 pour 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 chômage éventuellement versées). Il ne peut être fait application de cette disposition lorsque le jour férié tombe dans une période de chômage partiel bloqué par les Aseisd ou un jour non travaillé non travaillé dans l'entreprise.

(1) *Citernes 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 semaine 1 samedi sur 2 ou 1 dimanche 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 l'organisation des semaines 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) *Référence 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 travaillé.*

Les journées des vendredis 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 raisons de maladie :

Si l'arrêt de travail est précédé de l'absence 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 peircrst qu'à ceotmpr des 26, 27, 28 ou 29 décembre, le juor de Noël est à ieenmsdirr comme juor férié.

(6) Cerintas de ces jrous peunevt être remplacés par des juors fériés locaux, s'il en est qui snot déjà indemnisés.

Durée du travail

Article 67 (G) - Récupération des interruptions collectives de travail 1

En vigueur étendu en date du 30 juin 1971

Les hruees prueeds par situe de csaennococrits économiques et de jruos fériés légaux et récupérées dnas les cootnniids légaux dnneont leiu au peamniert des manatjroois puor hreues supplémentaires.

La récupération au tuax nmoarl cinteruona à être pratiquée dnas les cas non visés ci-dessus (force majeure, jorus fériés locaux, juors de pnot ...).

(1) Vior acirlte 5 de l'accord du 18 mai 1982.

Article 67.1 (G) - Limitation des horaires maxima 1

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Sous réserve de doistsnpois légaux qui sanieret puls avantageuses, l'horaire maixmum moeyn est fixé à 46 hreues puor les aeleitrs ou sivceers tvalilarnat en équipe à l'exception des alerties d'ennoblissement des ttieexls puor leuelqss l'horaire mixuamm des atreeils tllarivaant en équipe est fixé à 47 heures.

Pour l'application de ce maximum, il y a leiu de pnerre en considération la durée myonnee hoabbrmadiie du traaivl calculée sur une période qulonqecue de 26 saeemins 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 pronruot être apportés à l'application de cet hiarore miauxmm en aocrd avec le comité d'entreprise.

(1) Vior arccod du 18 mai 1982.

Article 68 (G) - Dispositions particulières aux jeunes et aux femmes

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

a) Dinspoisits particulières aux jeeuns :

Il cvioennt de rpleeapr les dnsitiioosps légaux ccrnennoat nnomamtet :

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

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

Le tivraal de niut (art. L. 213-7 à L. 213-10).

b) Disisptnois particulières aux feemms :

Aucune dtionaisciirmn ne diot être fiatae à l'égard du poernensl féminin en ce qui cnrnoece l'embauchage et le licenciemnt, l'exécution, la cintodue ou la répartition du travail, les msurees d'avancement ou de discipline, la faitoromn ou la ptoromion professionnelles, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Indépendamment des dosoipisitns légaales cnaenronct ntanomnt :

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

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

- le taviral de niut (art. L. 213-1 à L. 213-6) ;

Et la ptcotreion de la maternité (art. L. 122-25 à L. 122-32), les fmemes bénéficient des dinosptoiiss sietnaus :

Allaitement :

La mère anllaitat son enanft a le droit, padnnet 1 an à ctempor de l'accouchement, de s'absenter 1 herue par juor pdanent les hueers de travail. Ctete heure est indépendante des ropes normaux. Elle est répartie en 2 périodes de 30 minutes, l'une pnndeat le tvraail du matin, l'autre pednnt l'après-midi, qui ponruot être pisers par les mères aux hruees fixées d'accord ernte elels et les employeurs. A défaut d'accord, ces hereus snot placées au mileiu de cuqahe période.

Dans la meurse du psbolsie et en laioisn avec les délégués du pnrnoseel et les comités d'entreprise, les établissements opacnut du peorennsl féminin mnrettot à la diostpisoin des mères alaitlant luer efannt un local où elels pornrout atiellar l'enfant pnenadt les périodes de rpeos prévues.

Le tmeps passé à l'allaitement, dnas les leiimts précisées ci-dessus, srea payé sur la bsaee de la rémunération mimuinm gnratiae du pstoe de l'intéressée.

Condition de tvaiarl des fmeems enitcnees (1) :

Les fmemes en état de gsserssoe arapetpne pnrrotoot qtuiter le tvraail snas délai-congé et snas avior de ce fiat à paeyr une indemnité de rupture.

Il est iritendt de leccneirr les fmemes en état de gssersosse constatée par cfeircatt médical, suaf en cas de futae gvare ou de lneeniicmect collectif. Toutefois, dnas ce dnerier cas, eells jonouirt pdanent 1 an d'un dorit de priorité de réembauchage dnas l'entreprise.

Les ouvrières ne pevneut être occupées pnaednt une période de 14 senimaes au ttoal avnat et après luer accouchement. Il est, en particulier, itrndit de firae tievaalrR les fmemes en cceouhs dnas les 8 senameis qui siuvnet luer accouchement.

La suisepnosn du traaivl par la fmeme pandnet 14 seinmeas consécutives, pnadent la période qui précède et siut l'accouchement, ne puet être une cuase de rupture, par l'employeur, du corant de lgouae de service, et ce à pneie de dommages-intérêts au pfirot de la femme. Celle-ci dvera artvier l'employeur du moitf de son asbcnee (2).

Dès csnatooitn de luer état par ctafceiirt médical, les fmeems ecetinens ne snroet pas tneues de farie puls de 40 hurees par semaine.

En outre, eells bénéficieront jusqu'à la dtae de ssispneoun de luer caotrnt puor maternité, d'un crédit représentant un total de 40 heures, snas petre de siaalre (heures supplémentaires comiesprs le cas échéant). Ces heeurs snroet prseis dnas les cndionitos et suos une frmoe à préciser en aocrd avec l'intéressée (réduction de l'horaire journalier, heuers groupées en journées, demi-journées, aménagement des hreues d'entrée et de siotre ou tuos aruets aménagements), snas que luer nrmboc pside excéder 10 hruees au cruos de 1 mois.

Ce crédit mxuaimm de 40 hurees inclut, en tuot état de cause, les herues de repos, de congé ou d'absences qui résulteraient, suos qleuque fmore que ce soit, de dsitpsoonis légaales anyat le

même objet.

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

Hygiène et sécurité

Article 69 (G)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

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

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

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

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

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

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

Article 70 (G)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

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

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

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

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

Article 71 (G)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Dans la mesure du possible, les locaux mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront aménagés pour sa santé.

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

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

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

Les salariés s'engagent à utiliser conformément aux prescriptions de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

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

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

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

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

Article 72 (G)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans le cas où les installations de douches sont utilisées par des hommes et par des femmes, des installations séparées sont prévues lorsqu'il ne s'agit pas de installations de douches séparées pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes par les hommes et les femmes.

Article 72.1 (G)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

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

Des dispositions sont prises pour qu'en cas de nécessité il puisse être fait appel à un substitut ou à un intérimaire à toute heure de la nuit.

Article 72.2 (G)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Les entreprises visent 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 de 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

Article 73 (G) - Rémunérations minimales garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

A. - Salaires individuels

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

Elles sont communes aux salariés des deux sexes.

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

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

- 1° Des majorations pour heures supplémentaires ;
- 2° Des majorations pour travail en équipe, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- 3° Des indemnités pour travaux dangereux ou insalubres ;
- 4° Des gratifications bénévoles et aléatoires ;

5° Des indemnités représentatives de frais ;

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

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

8° Des suppléments de valeur personnelle.

B. - Salaires particuliers liés au travail au rendement

Bénéficiaire en vertu de primes particulières liées au travail au rendement :

- les travailleurs dont la rémunération varie en fonction de leur activité individuelle mesurée en quantité produite (kilos, mètres, échelons, 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 travailleurs qui, après une période de rémunération normale au mois précédent, sont rémunérés par un salaire forfaitaire attribué en forfaitaire et en fonction d'une activité exigée et contrôlée ;

- les travailleurs travaillant sur un groupe homogène de tâches et dont la rémunération varie en fonction de leur activité individuelle dans les conditions générales définies ci-dessus.

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

1° Primes collectives

Pour les travailleurs des catégories définies ci-dessus, les tarifs, primes ou salaires forfaitaires doivent être fixés de telle sorte que la somme des rémunérations horaires du groupe des salariés (ne s'applique pas les atternements d'âge conformément à l'article 75 ci-après) occupant le même poste au même échelon ne dépasse la rémunération minimum garantie correspondante au échelon afférent à ce poste.

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

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

2° Régularisation des rémunérations

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

La vérification des primes liées au travail au rendement se fera en excluant les éléments énumérés au paragraphe A pour la vérification de la prime 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 continués 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 individuelles de salaires intervenues pendant cette période.

Article 74 - Contrôle des salaires et des charges de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

a) Normes et tarifs (O)

Les normes de production, temps alloués, tarifs ou primes, s'appliquent au calcul des salaires, sont 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 doivent être constituées de la même manière avec les délégués du personnel et les délégués syndicaux.

Les barèmes de permis et les tarifs aux pièces ne doivent être modifiés que lors d'un changement dans la tâche, dans la méthode de travail, dans l'équipement ou pour la correction d'erreurs de mesure d'évaluation.

Pour tout travail au rendement, le salarié sera mis au courant, soit par son 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) Cas de contestation (O)

En cas de contestation, les commissions doivent être appelées à préciser les conditions de travail qu'elles donnent dans tel ou tel poste de leurs ateliers. Une expertise pourra être décidée par le comité d'entreprise par les représentants signataires. Dans ce cas, les représentants et le personnel intéressés doivent se prêter à la visite et aux travaux d'expertise des commissions désignées par les syndicats signataires qui doivent se conformer aux règles coutumières prévues pour l'examen préalable des conditions de travail.

c) Versement de primes (O)

Les entreprises doivent un versement ou prime de rendement des salaires des ouvriers bénéficiant des garanties coutumières au rendement. Ce versement sera conçu de manière à permettre la vérification rapide des gains par postes dont bénéficie le personnel intéressé. La prime prévue sera déduite au moins 1 fois par trimestre.

Le versement de primes sera considéré comme une annexe du contrat de travail 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 versement de primes pourra être consulté aux seuls 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) Versement de primes (G)

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

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

Article 74.1 (O) - Paiement au mois

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les ouvriers sont payés au mois dans les conditions suivantes :

1° Principes de détermination du salaire au mois

Le salaire au mois a pour effet de neutraliser les

conséquences de la répartition inégale des jours de travail sur les mois.

2° Rémunération minimale

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

3° Rémunération effective

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

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

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

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

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

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

- soit déduire le 1/152,25 du forfait mensuel par heure d'absence lorsque la durée des absences est inférieure à la moitié de la durée normale du travail du mois considéré ou, dans le cas contraire, rémunérer sur la base de 1/152,25 les heures effectuées dans le mois ;

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

5° Acompte

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

(1) L'article 74.1 (O) est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass, 11 février 1982 - pourvoi n° 80-40359 ; Cass, 14 mai 1987 - pourvoi n° 84-43854) qui écarte le calcul basé sur une moyenne mensuelle en heures ou en jours. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 75 (G) - Rémunération des jeunes

En vigueur étendu en date du 22 avr. 1969

Les jeunes de moins de 18 ans sont payés au mois 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 reçoivent la rémunération de leur catégorie, échelon ou emploi dans les mêmes conditions que les adultes, lorsque les travaux qu'ils exécuteront sont équivalents en portée et en qualité.

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

stvaiuns :

- moins de 17 ans : 90 % ;

- de 17 à 18 ans : 95 %.

Article 76 (O) - Dispositions particulières liées aux conditions de travail

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

1° Indemnités et maitonraojs diverses

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

Les ctnoioods du tarvail en équipe, et les mtoraainojs pour tvraial de nuit, du dnmihaec ou des jrous fériés, senrot également discutées à l'échelon régional.

2° Tmeps de psauve pour tvairal en équipe ou en pstoe continu

En cas de traavil par équipes svecsuciss (ou en ptsoe continu) de 7 hruées au moins, cahque salarié arua droit, au cuors de son travail, à une iinetotruprn ecefvte de 20 nuitnes lui peetnamt de se rseeopr et de cmnmoesor un casse-croûte.

Ce repos, qui n'implique pas l'arrêt du matériel, ne diot pas entraîner de prtee de sailare (heures supplémentaires comprises).

L'organisation de ce reops srea précisée sur le paln de l'établissement.

3° Tiraval en équipes de nuit (1)

a) Psaagse dnas un psote de tvarail de juor sur dmdenae du salarié

Tout ouerivr âgé de 55 ans au mions et étant occupé dnas une équipe de nuit de l'entreprise (alternante ou non alternante), dpeuis 5 ans conniuts au moins, porura dedanemr à paser dnas un pstoe de taiavrl de juor qui dndviaeerit vnacat et puor leueql il sairet qualifié. La dndemae pourra être présentée 3 mios anvat que l'intéressé ait ateintt l'âge de 55 ans.

Il srea otelrngamiobiet donné stiue à cttee daednme le puls ripeanemdt polbisse et au puls trad dnas un délai mauixmm de 3 mios suivnat le mmonet où le potse de taiavrl de juor srea deenvu vacant.

b) Psgsae définitif dnas un potse de trviaal de juor sur l'initiative de l'employeur

Les oervrius travaililant en équipe de nuit (alternante ou non alternante) et mutés définitivement dnas un ptose de juor équivalent sur l'initiative de l'employeur recevront, lros de la mutation, une indemnité de ptere de sailrae égale à la différence etrne l'indemnité de lemencciinet calculée en foticon du slaraie ecfctef antérieur (incluant les suppléments de sailrae liés au tavrail de nuit) et clele calculée en ftncoion du siaalre eifftefc du psote de trvaial de juor. L'ancienneté à pnernde en considération pour caculler l'indemnité est cllee du tmeps passé dnas la dernière période citnuoe en équipe de nuit (alternante ou non alternante) précédant la mutation.

Dans le cas où ce pgsaase dnas un potse de taavirl de juor sur l'initiative de l'employeur s'accompagnerait d'un déclassement, il y aravit leiu de fiare atpalcoiipn également des doopsniitsis de l'article 52 de la ctnieoonvn clvtiocee (2).

Mutation dnas un ptsoe de juor snas déclassement

Si l'intéressé a puls de 55 ans d'âge, son indemnité de lnceinmict sriaet calculée puor 15 ans sur la bsae de 2,25 mois. Il rireavect dnoc (pour un horirae hemaiodabrde de 40

heures) une indemnité différentielle égale à : $(15 - 12) \times 2,25 \times 174 = 1\,175\text{ F}$.

Mutation dnas un potse de juor aevc déclassement

Pour cause économique, coctjoluenrlne ou strterululce :

Si le slraiae cdrnaoorsenpt à son noaevuu ptsoe est de 10 F, il rcevea la même indemnité différentielle que ci-dessus, siot 1 175 F.

En outre, s'il a au moins 6 mios d'ancienneté, son neoavuu sialrae de 10 F srea réajusté au neviau de 12 F jusqu'à ce que les mraoajatis cileoenntloevs de serlais appliquées au sraliae de 10 F aettegintt le niveau de 12 F.

Autres cas de déclassement :

Le saalire de 12 F srea mtinnaeu pandet une durée de 3 mios et l'intéressé reverca enutise une indemnité différentielle puor déclassement et prtee de sraliae coporsaenndrt au tiraval de nuit, calculée sur la bsae de l'indemnité de liceneinmet caordrensnt à 20 ans d'ancienneté, siot 3 mios : $(15 - 10) \times 3 \times 174 = 2\,610\text{ F}$.

c) Ropes supplémentaire

Les ouvriers talvilarnat en équipe de nuit non atnnealrte bénéficieront, 1 fios par an, de 1 nuit de reops supplémentaire donnée ccllemvetenoit à l'occasion d'un juor férié, de tllee srtoe que la nuit qui précède et la nuit qui siut ce juor snoret l'une et l'autre chômées. Le ciohx du juor férié donnant leiu à ce rpeos supplémentaire srea fixé à l'échelon local, régional ou d'entreprise. Il srea indemnisé dnas les cnoidiots prévues par l'article 66 de la contienvon collietvce nationale.

Pour anautt que l'alternance ne les fsase pas bénéficier de la nuit de reops supplémentaire liée à 1 juor férié dnas les ctnoioods précisées par le parphrgaae ci-dessus, les orvuiers talanvlirat la nuit en équipe alrtetnae deipus une durée cintnuoe de 3 mios au moins (3) bénéficieront cauhqe année d'un reops supplémentaire pris, en aocrd aevc l'employeur, siot de jour, siot de nuit. La dtae en srea également fixée en acrcod aevc l'employeur.

4° Rpoes cnetsaupmer des hreues supplémentaires

Ce repos est attribué dnas les cnotiodins précisées par l'article L. 212-5-1 du cdoo du travail.

(1) Est considérée comme équipe de nuit non altetnanre (équipe fixe) cllee où cquhae salarié de l'équipe est affecté de façon peannrteme à un psote de nuit.

Est considérée comme équipe de nuit alttnreane celle où chuqae salarié est affecté par rototain (suivant un rmyhte mmxiuam de 5 sniaemes par poste) à un ptose de nuit et à un poste de jour. Dnas ce cas, la rtatooon puet se faire ernte 3 équipes (l'équipe de nuit et les 2 équipes de jour) ou smuleeent 2 équipes (l'équipe de nuit et une équipe de jour, l'autre équipe de juor étant aorls une équipe fixe).

On puet rncneeortr le cas putrieailcr où cinretas salariés (ouvriers ou atnegs de maîtrise) tnrvaillealt la nuit en équipes aentlaernts aorls que les atures tvlrneialat en équipes de nuit fixes.

Cette définition ne ccernoe pas le taiavrl en sreeicvs cnuontis auarnsst la pitudocorn 24 hruées sur 24 hreus tuos les jorus de la semaine, dcanimhe et jours fériés compris, qui fiat l'objet de réglemmentations spéciales.

(2) Eemplxe : siot un salarié aaynt 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, dnoc 15 ans en équipe de nuit. Son sraillae harorie meyon des 3 drneeris mios resrsot à 15 F, coptme tneu des suppléments de salaire liés au tavrail de nuit (remboursements de faris exclus), que ces suppléments seiont versés uueennqimt à l'occasion du tiraavl de nuit (équipe de nuit fixe) ou snioet éventuellement répartis fiofantieramet sur 3 équipes (équipes de nuit alternantes). Puor ne dnoner qu'un exemple, ces suppléments seront ici évalués au tuax meyon de 3 F l'heure.

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

prévenance exécuté ou non.

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

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Retraite

Article 77 (O) - Indemnité de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

1. Départ volontaire à la retraite

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Mise à la retraite(1)

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

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

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

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

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de

Article 77.1 (O) - Régime de retraite

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

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 accords de la convention collective.

Divers

Article 78 (G) - Productivité

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Les entreprises sauront renouer 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 vente 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 efficace du matériel, ne pas démotiver aux salariés des efforts excessifs qui, par leur intensité et leur répétition, créeraient une fatigue anormale nuisant de surcroît à la sécurité ou portant atteinte aux droits de la personne humaine et au respect de sa dignité ;

4° Ne pas, en principe, procéder au licenciement de personnel.

En conséquence, lorsqu'une entreprise envisage 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 soient 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 devraient être prises en accord préalable du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

Lorsque l'entreprise s'envisage l'impossibilité d'assurer elle-même le reclassement des travailleurs licenciés, l'organisation professionnelle pourra intervenir sur le plan professionnel 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 mensuelle garantie, cette indemnité ne pouvant se cumuler avec les mesures répondant au même but prévues en faveur des travailleurs ci-dessus ou qui seraient déjà en vigueur.

Apprentissage

Article 79 (G)

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1964

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

- d'une part, comporter un enseignement d'ensemble méthodique et complet assurant une éducation générale à la fois physique, intellectuelle et morale à l'acquisition d'une technique professionnelle théorique et pratique.

- d'autre part, être normalement sanctionnée par un certificat d'aptitude professionnelle.

Article 80 (G)

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1964

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

Cette formation professionnelle pourra être sanctionnée par un certificat dit " d'attribution de spécialité ".

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

Article 81 (G)

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1964

Les conditions de l'apprentissage sont déterminées, pour chacune des catégories professionnelles, par des commissions paritaires composées de chefs d'entreprise et de salariés compétents et qualifiés en matière d'apprentissage et de formation professionnelle, désignés par les organisations professionnelles. Elles puront s'ajouter des personnalités compétentes.

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

Article 82 (G)

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1964

Au cours de l'apprentissage, le sucoi de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le sucoi de la production. Les apprentis puront bénéficier de congés payés de vacances hebdomadaires réservés que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une procédure minutieuse.

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

Article 83 (G)

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1964

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

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

La formation générale donnée aux apprentis comprend en principe, pour les jeunes filles, un enseignement ménager et

pour tous les apprentis des séances de culture physique.

Article 84 (G)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

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

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

Des contrats types sont établis sur le plan local, régional ou de branche. Ces contrats types prévoient notamment une indemnité de formation en fonction de l'âge ou la période plus ou moins avancée de l'apprentissage.

Ils prévoient également la durée maximale de l'apprentissage, la liste des postes auxquels un apprenti peut être affecté et les cours de formation générale à suivre.

Les apprentis peuvent à l'issue de leur contrat et avant l'expiration aux emplacements bénéficier d'une priorité pour les postes de leur catégorie vacants ou à créer dans l'entreprise. Si aucun poste n'était disponible, l'employeur et le salarié peuvent conclure un contrat d'embauche à l'expiration de leur contrat de travail adéquat dans la spécialité considérée.

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

Article 85 (G)

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1964

Dans tous les cas, 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 prévues à l'article 81 ci-dessus sont chargées de veiller à l'application des dispositions nationales et légales sur le plan de l'industrie régionale ou locale.

Des accords locaux et régionaux puront prévoir que ces commissions pourraient être 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 puront être apportées au moment de la mise en place définitive d'une réforme de l'enseignement.

Formation continue

Article 85.1 (G) - Critères d'agrément des stages

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Pour l'établissement de la liste des cours, stages et sessions de formation prévus par l'article 33 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, la commission nationale pour l'emploi de l'industrie textile et les commissions régionales ou locales doivent tenir compte des éléments d'appréciation suivants 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.

Article 86 (G) - Commission nationale paritaire permanente de négociation de conciliation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2019

1. Cpoitismoon et règles applicables

Quand elle se réunit en tnat que cisomsmoin de négociation, la cmsiooisn est composée d'un nbrome de toris représentants au puls puor cnchuae des oiniotsraangs slnaedycis représentatives au neaviu de la brachne (un représentant pnerament de cnuache des onaarsnitiogs sdynclaias représentatives puora s'ajouter du nmobre précité de trois). Le collège des eyluropems représentant l'UIT est fixé à un nrobme de représentants au puls égal à cueli du collège des salariés. Les règles de négociation des arcodcs snot les règles légales.(1)

Quand elle se réunit en tnat que coimsmoisn prriataie de citiaiconlon et/ ou d'interprétation, la csomimosin est composée d'un nbmroe de duex représentants au puls puor cuhnace des aotingairnss sadicylens représentatives au neaviu de la branche. Le collège des euymlpeos représentant l'UIT est fixé à un nobmre de représentants au puls égal à cueli du collège des salariés.(2)

Les décisions d'interprétation ou de ctcliinaoion snot pisres sloen les règles suivantes. Le collège eeplmyour représente 50 % des voix. Le collège salarié représente 50 % des voix. Cpotme tneu de ces éléments, les décisions de la csisommoïn snot psries à une majorité représentant au mions 75 % des viox totales.

2. Modalités pratiques

La cacoinoovtn précisant l'ordre du juor des réunions, accompagné des deoucmtns de travail, srea timrsase par tuot myeon (courrier, mial ?) en pncirpie 21 juors anvat la dtae de la réunion (et au puls trad 15 juors au mnios anvat la dtae de la réunion), à caquhe ositoargiann silyadnce représentative au naievu de la branche.

Au cas où des salariés aeiruant à asetissr à une réunion de la commission, ils snreot tneus d'informer luer elomepuyr et l'UIT de luer picpiitaortan au puls trad spet jorus avant la réunion.

Les abneescs seornt régies cmmoe siut :
? peeminat du tpems de taiavrl non effectué comme temps de traival efcfitef (maintien du saralie que les salariés aeuanrit perçu s'ils aeianvt nmalomreet travaillé dnas l'entreprise), ou récupération des heeurs si le pncapiatirt à la réunion était en roeps ce juor ;
? firas de taprosnrnt remboursés sur jsiuftctiaif sur la bsaie du tiarf SCNF 2e classe ou du traif le minos élevé, pnmaieet des tatrferiors domicile/ grae (indemnités kilométriques en fntioocn du barème fiscal) et gare/ siège de l'UIT (métro ou bus) ;
? firas de rpaes remboursés sur jsiauititcfff (dans la ltimie de 25 ? par repas).

Les moynes ci-dessus énoncés ne cuevornt pas ttaeeonlmt les frais de femnocionnt de ttoues les itnenacss de négociation, de caiintoolicn et d'interprétation. Aussi, l'UIT aepccte d'améliorer ces myoens en vsaernt à pratir de l'année 2019 une smmoe frartaiofie aulenlne à chauqe otainisorgan sincaldye nlnotiaae de salariés représentative dnas la branche. Le motant de cttee alaootlicn aeunllne complémentaire srea de 2 000 ? versée en duex fios (1 000 ? puor le peiermr semestre, 1 000 ? puor le snecod trimestre).

Chaque vseenremt s'effectue sur présentation, par l'organisation scylnidae représentative bénéficiaire d'éléments jfcaitftsuis des frais de fetnnoimoeennt liés au dgualoie saccoil de branche.

3. Secrétariat de la commission

Il est assuré par l'UIT.

Afin de répondre aux oabitignlos légales et réglementaires en viuuger rlteieavs à la tnoriaimssn des coovitnnes et accodrs d'entreprises, il est précisé que l'adresse ptlsoae de la cmsiooisn est la siatvune : CNPPI de la bnhrace « Iirundste tletixe » ? 37-39, rue de Neuilly, BP 121, 92110 Clhciy et l'adresse mial est : uit@textile.fr.

La procédure de tasniisromsn srea comrofe aux diisoïnospst légales et réglementaires (notamment supsiepsron par la pritae la puls dlteignie des nmos et prénoms des négociateurs et saitignares des cvnotnienos et acrcods d'entreprises). La cmsiooisn accue réception des cinooentvns et accords. Ces dereirns snot tamsrins par le secrétariat à cauhqe osiragntoian syndicale.

Une bsaie de données srea créée qui rruorgeepa par thème les aodccrs reçus, la bsaie de données srea abcisslcee aux osroantniags secnyadils représentatives, selon des modalités à préciser.

Chaque année une réunion srea consacrée à l'étude des acorcds enregistrés, la bsaie de données srea un des outils pteramnet d'établir les thèmes de négociation d'accord de branche.

4. Mission

La cioisomsmn se réunira au moins 4 fios par an, snas préjudice de la réunion pnoatrt sur la négociation aulnlene sur les silraaes mmiina conventionnels. En tnenat cmtpoe de cttee dernière réunion, il y arua dnoc au moins, à ctmpeor de l'année 2019, cniq réunions ptiriaraes naloneiats par année civile.

La cmsiooisn déterminera cuqhae année son cieerldanr de négociation dnas les ctodniins prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail. Le ceneldrai précis des daets de l'agenda soiacl srea précisé en fin d'année N ? 1. Les dedenmas d'une ou des oaiisntoangrs scnyleidas représentatives reviaetls aux thèmes de négociation sorent examinées à cette occasion.

En puls des mossniis d'intérêt général fixées par l'article L. 2232-9 du cdoe du tvaial ? cprnmaotot nenaotmmt l'établissement d'un rraoprt annuel d'activité dnoc le cotnenu a été ehnrict par la loi Aneivr professionnel, et l'exercice des mossniis de l'observatoire partiare mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du tivaarl ?, la cmsiooisn arua une msoisn d'interprétation et de conciliation, dnas les cntidioos précisées ci-après :

Toute dmdnaee rliatave à l'interprétation des ttexes de la présente cnoetonvin et de ses annexes, ainsi que tuos les différends nés de luer application, purnroot être soumis par la pairte la puls dieltngie à la cmsiooisn ntiolanae paritaire.

Cette csioimsoïn srea veblenlamat saisie, par ltrete recommandée et sur la bsaie d'un dosiesr argumenté, du côté salarial, par le cnaal de l'une ou l'autre des oanagrtsoiins sdeinlcays représentatives de branche, du côté poanratl par l'UIT. La cosimsoimn srea convoquée à l'initiative de l'organisation pnaaolrte régulièrement saisie, dnas les cdtionons telles qu'elle pisuse se prenonor dnas un délai miauxmm de 21 juors.(3)

(1) Alinéa étendu suos réserve du respct des diinsstpoios de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.
(Arrêté du 16 ootcbre 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du repsect du picpnire d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de caosistan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 16 oobrtce 2019 - art. 1)

(3) Alinéa étendu suos réserve du rpecset du piincrpe d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de csoitaasn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1)

Article 87 (G) - Adhésions

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Tuot snacyidt pifsneerosol qui n'est pas patire à la présente
cnoovenitn puet y adhérer ultérieurement dnas les conidtinis
prévues par la loi.

TEXTES ATTACHÉS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 février 1951 relatif aux responsabilités économiques des comités d'entreprise annexe

Article - ANNEXE A L'ARTICLE 36 CODE DU TRAVAIL

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Article L. 432-4 (texte résultant de la Loi 73-4 du 2 jivnear 1973)

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

a) Il étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production et la productivité de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il a retenues ;

b) Il propose en faveur des travailleurs ayant apporté par leurs initiatives et leurs propositions, une récompense particulièrement utile à l'entreprise, toute récompense qui lui semble méritée ;

c) Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des vœux sur ces divers points.

(Loi n° 75-5 du 3 janvier 1975, art. 4.) " Chaque année, le comité d'entreprise étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir. Le procès-verbal de cette réunion est transmis dans un délai de 15 jours à l'autorité administrative compétente. "

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

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

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

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise,

le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, les investissements, ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant. Il soumet, en particulier, au comité un état résumant l'évolution de la rémunération mensuelle et hebdomadaire, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

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

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

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

L'expert-comptable peut présenter des observations des livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du code de commerce.

Les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes avantages et aux mêmes conditions que les actionnaires et aux mêmes époques.

En outre, dans les sociétés, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas. Dans les sociétés où, en application de l'article L. 433-2 ci-après, il est constitué des collèges électoraux, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à 4 membres dont 2 appartenant à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, croisés ou techniciens assimilés sur le plan de la classification.

Les comités d'entreprise sont habilités à donner un avis sur les propositions de prix. Ils peuvent être consultés par les dirigeants chargés de la fixation et du contrôle des prix.

Article R. 432-8

Les décisions du comité d'entreprise sont prises à la majorité des présents.

Chaque comité établit son règlement intérieur.

L'expert-comptable prévu à l'article L. 432-4 est choisi parmi les experts-comptables inscrits au tableau de l'ordre dans le ressort de la cour d'appel du siège de l'entreprise. Cet expert est rémunéré par l'entreprise.

Dans les ressorts de cours d'appel où il n'existe pas de tableau de l'ordre, l'expert-comptable est choisi sur une liste établie par arrêté du ministre chargé du travail et du grade des sceaux, ministère de la justice, sur la proposition du procureur général.

Article - ANNEXE A L'ARTICLE 48 2 , b CODE DU TRAVAIL

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Article L. 122-28 (1) (texte résultant de la Loi 77-766 du 12 juillet 1977)

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 février 1951 relatif aux congés des femmes pour élever un enfant annexe

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture. Il peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes conditions son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant 1 an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article L. 122-28-1

Dans les entreprises employant habituellement plus de 100 salariés, la femme salariée qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant, de moins de 3 ans, confié en vue de son adoption, a droit, pour élever son enfant, à l'expiration du congé de maternité ou

d'adoption prévu à l'article L. 122-26, à un congé partiel d'éducation d'une durée maximale de 2 ans pendant lequel le contrat de travail demeure suspendu.

La femme salariée doit, 1 mois au moins avant le terme du congé de maternité ou d'adoption, informer son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la durée du congé dont elle entend bénéficier.

Elle peut l'écourter en cas de décès de l'enfant ou de dissolution du mariage.

À l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa date de reprise du travail, la femme salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le droit au congé partiel d'éducation peut être exercé au père salarié qui remplace les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé commence 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

agissent que conjointement l'un et l'autre de ces régimes.

III. Conditions d'affiliation au régime

(Remplacé par l'article du 29 mai 1979)

Les conditions d'affiliation sont celles prévues par l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 sur les retraites complémentaires modifié.

IV. Cotisation

(Modifié par l'accord du 27 février 1964)

Le régime de retraite des personnes "ouvrières" est alimenté par une cotisation à la charge des employeurs et des bénéficiaires. Cette cotisation est calculée sur la rémunération totale des bénéficiaires servant de base au calcul de la taxe forfaitaire sur les salaires.

La répartition et les taux de la cotisation sont fixés dans les conditions suivantes :

- pour les employeurs : 2,40 % des salaires ;
- pour les bénéficiaires : 1,60 % des salaires (1).

Le précompte de la cotisation à la charge du salarié sera effectué par l'employeur comme en matière de sécurité sociale.

V. Obligations administratives et financières

Pour l'application du présent accord, les cotisations sont tenues de s'affilier à des institutions de retraite agréées par l'union nationale des institutions de retraite des salariés (UNIRS).

Les institutions de retraite URINS auxquelles les cotisations sont versées sont créées ou constituées conformément aux dispositions arrêtées par le syndicat local ou régional auquel elles appartiennent en accord avec les organisations syndicales locales ou régionales adhérant aux fédérations de salariés sinistrés de la catastrophe de l'1er février 1951.

VI. Avantages antérieurs

Les dispositions du présent accord, lorsqu'elles entrent en vigueur, d'une part, remplacent celles de l'accord du 29 juillet 1953 instituant un complément de retraite en faveur du personnel "ouvrier", d'autre part, ne se cumulent pas avec les avantages qui ont pu être accordés aux retraités sur le plan des régions ou des entreprises.

Dans les cas où les salariés bénéficient actuellement, sur le plan des entreprises ou des régions, d'avantages de retraite, le régime applicable sera celui qui est le plus favorable dans son ensemble, ou éventuellement une application faite par accord paritaire à l'échelon correspondant.

La situation des salariés des entreprises qui étaient du régime une retraite inférieure aux avantages de retraite

Accord du 18 mars 1959 relatif au régime de retraite complémentaire pour le personnel ouvrier annexe

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération FO des textiles de France et d'outre-mer ; Fédération française des syndicats chrétiens de l'industrie textile ; Fédération nationale des syndicats de cadres, de maîtrise et de techniciens du textile CGC.

Article - Annexe à l'article 77-1 instituant un régime de retraite complémentaire pour le personnel ouvrier

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

I. Bénéficiaires

Il est institué en faveur du personnel "ouvrier" de l'industrie des textiles appartenant à la convention collective nationale une retraite complémentaire par répartition établie conformément aux dispositions générales ci-après.

II. Éligibilités

Les personnes adhérant aux conditions prévues des textes n'entrant pas dans l'union des syndicats sont tenues de présenter les dispositions nécessaires pour assurer à leur personnel "ouvrier" le bénéfice d'une retraite complémentaire répondant aux caractéristiques définies dans les articles suivants.

Les personnes qui ont déjà organisé, à l'intention du personnel visé par le présent accord, un régime de retraite par répartition doivent vérifier que :

- a) Le taux nominal des cotisations, employeurs et salariés, est au moins équivalent à celui prévu par l'article 4 du présent accord ;
- b) Ce régime s'applique aux bénéficiaires des avantages équivalents à ceux prévus par le présent accord.

Dans le cas contraire, les régimes existants doivent être révisés de telle sorte que le taux de cotisation, employeurs et salariés, et les avantages qu'ils procurent soient au moins équivalents à ceux prévus ci-dessous.

L'appréciation du caractère équivalent d'un régime existant et du nouveau régime sera faite en tenant compte de l'ensemble des

qu'ils perçoivent actuellement, srea réglée sur le paln des eitenprses ou des régions par arccod aevc les iitnnsuotts chargées de la gtiosen du novuaeu régime. Dnas ce cas, les ernetirpses ou les oegisarmns débiteurs des aniecns aaantegvs veensort aux intéressés la différence entre les anencis ataaegvns et la ratriee du nuaoveu régime ; cttee différence srea versée penndat les 6 mios qui sonirvut la dtae d'affiliation de l'entreprise au nouveau régime.

VII. Cmimososin nioaalnte de surveillance

Les ornsinoiatgas sagnireitas du présent aroccd custonniotert une csioiosmnn nltaianoe chargée de s'assurer des cooiinntds de son acplaptoiin dnas les différentes régions et de rsselebmars tuos les retieneensmgs ueitls sur l'évolution du régime qu'elles instituent.

VIII. Sriceevs passés

Les acnnies salariés, y coripms cuex anayt aentprapu à des freims drpesuias qui étaient adhérentes à un syncaidt ptaanrol affilié à l'union ttxleie (ou à un sycaidnt potaarnl dspairu qui a été affilié à l'union textile), bénéficieront des aavneatgs du régime complémentaire institué par le présent aoccrd dnas les cnonidtois prévues par le règlement de l'UNIRS.

Il en srea de même, à ptrair de l'arrêté d'extension, de tuos les aencins salariés des ttxiles naturels.

IX. Extension

ANNEXE à l'article 85.1 précisant les critères d'agrément des stages de formation Accord du 8 novembre 1974

Article - ANNEXE A L'ARTICLE 85-1

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Rappel des dponstiosiiis légales et conventionnelles

1° Références aux aeirtlcs L. 930-1, L. 930-1-1 à L. 930-1-12.

2° Référence à l'accord infeeonnprsoertisl du 9 jileult 1970 modifié : atlicres 30 à 38.

Critères d'agrément

Compte tneu des dpisootiins ci-dessus, les éléments d'appréciation reetnus puor l'établissement de la lsite des sagets agréés penveut être les satviuns :

- octjebif des stgaes ;
- vaelur pédagogique ;
- durée et coonidints de rémunération ;
- adie de l'Etat ;
- coût et cnioindts de rouemebmsrnet des frias de stage.

I. - Obictejf des stages

A cet égard, les catégories de staegs sevaiunts pnveut être distinguées :

- setgas anyat tiart à des teucieqhns spécifiquement ttxtliees ;
- sagets potnrat sur des depciniisls rencontrées dnas tutoes les poesofsrnis (notamment fntioarms d'ouvriers d'entretien, art du commandement, gsetion des entreprises, informatique, lnueags étrangères, etc.) ;
- sagtes anayt un caractère de famtoiron ou d'initiation générale (français, mathématiques, économie, etc.) ;

La présente axenne à la ctinvnooen ceovilltce nialnaote frea l'objet d'une danmede d'extension.

Il en srea de même des différents arccods régionaux d'application.

X. Dtae d'application

Il est recommandé aux régions de pernrde toeuts meeurs uletis puor alppiquer les dptoissnois du présent aoccrd le puls tôt possible.

En tuot état de cause, l'application dreva intrivener anavt le 1er jievnar 1960 ou à la dtae de l'arrêté d'extension si celui-ci est antérieur.

XI. Révision

La révision du présent aoccrd porura aivor lieu, à la dnamdee de l'une des parties, namotnemt si une mioftadiiocn de la législation ou réglementation de la sécurité saiolce ou tuote aurte intetvoinern législative ou réglementaire veint à augmenter, puor le même oejbt que celui du présent régime, les oinboatigls des eypumroles et les ptnstoaries des bénéficiaires.

(1) Dnas les régions ou eneiersprts qui ptuiqearaint déjà un tuax gblaol de 4 % répartis également entre l'entreprise et les bénéficiaires, le tuax de ctiasotoin des bénéficiaires srea réduit à 1,60 %.

- staegs seteupiclsbs de faioevsr la roeneicovrsn des tavlrairels dnas d'autres posesoifnrs que le textile.

En ce qui cnoncre l'agrément des stages, la siattioun se présente différemment puor ccahune des catégories ci-dessus.

Les problèmes posés dnas cuhqaie région par la reiconsoervn étant fotincon de la soitaiutn de l'emploi pporre à ccunahe d'elles, les cimismnsoos pirraiteas laleocs ou régionales pourront, en rasion de la nécessité d'une prsie de décision rpidae et dnas les coinodntis définies par le règlement intérieur de la comsismon niloatane agréer les stegas qui luer paraîtront suplsieetchs de faoesrivr la riesrnevoocn vres d'autres activités de salariés des erntreipses tlitexes en prtee d'emploi, lqrosue clea s'avère nécessaire, en fcinoon des sttniaiois particulières.

Conformément à la procédure prévue par l'article 32 de l'accord interprofessionnel, la csiosimomn ninaotale prtariie de l'emploi et de la ftoirmaon est chargée de dnnoer son aivs au comité itonnrinpereofssel sur les piooitposnrs d'extension des agréments des sgates de 500 herues ou puls qui ont puor ocjbeif pareicliutr de fatiicler la risoeoevrcnn des salariés.

II. - Vleaur pédagogique

Pour être en mresue d'apprécier la valuer d'un sgtae sur le paln pédagogique, les cooisismnms piearirtas habilitées à pnornceor l'agrément doevnrt dipssuer d'un criaten nbmroe de reeesitgnnmes qui dornevt oomibenegritalt luer être foniurs à l'appui de la ptiopoisn d'agrément. Ces rmegneenisetns ptreont ntoeamnmt sur les pontis snavitus :

- équipement (locaux, matériels, professeurs) ;
- pmgmrraoe ;
- critères d'admission (niveau ielenetulctl ou qualités peqhiyuss exigées à l'entrée) ;
- sitanocn éventuelle.

L'agrément ne derva pas être subordonné à l'existence d'une soitancn officielle, suaf puor les staegs de 500 heuers ou puls qui dvoert rpsteceer les coonniitds fixées par l'article 31 de l'accord du 9 jelulit 1970 modifié.

Les cnndooiits de fonienennmtoc du sagte snot également slpceuistebts de ctoesutnr un élément irmaotnpt d'appréciation de sa vlear pédagogique. C'est asnii ntemnmaot que les satges placés suos coetovnnn aevc l'Etat donnent, a priori, totue

gtiraane à cet égard.

Le contenu du programme (formation générale, formation technologique) devra également être pris en considération.

III. - Durée et conditions de rémunération

Un stage ne peut être considéré comme sérieux valable pour être agréé que s'il comporte une durée minimale.

Celle-ci est fixée en principe à quatre-vingt heures, soit bloquées, soit réparties sur une certaine période qui ne doit pas excéder un an.

La demande d'agrément présentée par la commission locale ou régionale de stage précisera, comme prévu de la nature et de la durée de la formation, dans quelle mesure les conditions et pour quelle durée la rémunération sera maintenue tout au long de la période au-delà d'un mois ou 160 heures et au-delà de 13 semaines ou 500 heures.

IV. - Aide de l'Etat

L'existence d'une aide financière de l'Etat, soit au titre des frais de fonctionnement du stage, soit au titre de la rémunération des stagiaires (art. L. 940-1 à L. 940-4, art. L. 960-16 et R. 960-1 à R. 960-17 du code du travail), constitue également un élément à prendre en considération.

V. - Coût du stage et conditions de remboursement des frais de

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1er février 1951 relatif au règlement de la commission nationale paritaire de l'emploi et la formation concernant les questions de formation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Composition de la commission

Pour l'examen des questions concernant la formation, notamment l'agrément des cours, stages et sessions de formation, la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation constitue une sous-commission dans laquelle les membres titulaires de la commission peuvent se faire assister ou suppléer par des personnes qualifiées de la profession à raison d'une profession pour chaque membre " élève " et de deux personnes pour chaque délégation syndicale de salariés.

Convocation

Les convocations et les documents qui y sont joints, notamment les propositions d'agrément présentées par les commissions paritaires régionales et locales, accompagnées des dossiers prévus ci-dessous, doivent être adressées en 4 exemplaires, au moins 15 jours avant la date de réunion, à chaque organisme représenté à la commission nationale.

Agrément des stages par la commission nationale

La commission nationale établit et tient à jour la liste indicative des cours, stages et sessions de formation prévue par l'article 30 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, sur la base des propositions qui lui sont faites par les commissions paritaires régionales et locales.

A cet effet, les commissions paritaires régionales et locales adressent au secrétariat de la commission nationale, pour chaque cours, stage et session dont l'agrément est demandé, un dossier

Accord du 5 février 1985 relatif aux objectifs et aux moyens de la mise en

stage

Le coût global du stage, apprécié comme prévu de la durée et de l'objectif de la formation, ainsi que les conditions de remboursement des frais de stage constituent également les éléments à retenir. Ils doivent être indiqués sur la demande.

VI. - Localisation

Afin d'éviter aux stagiaires des déplacements inutiles, il est souhaitable qu'ils suivent les stages les plus proches.

La condition de localisation ne doit cependant pas conduire à priver de la possibilité de suivre un stage des salariés d'une profession ou n'existent pas de stages agréés correspondant ou de possibilités d'accès à ces stages.

En raison de la nécessité de tenir compte de l'expérience acquise et des conditions d'application constatées, l'agrément sera donné à un stage déterminé à titre provisoire, de façon à pouvoir être retiré si, par suite des modifications intervenues dans l'organisation du stage, il cesse de donner satisfaction. Les agréments sont donc donnés pour une année civile à titre renouvelable.

Le retrait d'agrément devra être notifié à l'organisme gestionnaire du stage avant le 31 mai de chaque année pour la rentrée suivante.

Toute modification susceptible de modifier des programmes des stages doit être portée à la connaissance de la commission.

Le contenu des caractéristiques de ces cours, stages et sessions (nature du stage, programme succinct, durée, organisation formateur, personnel concerné), conditions de rémunération, coût et conditions de prise en charge des frais de formation, afin de permettre à la commission nationale de vérifier que les critères d'agrément qu'elle a définis sont bien respectés. Les agréments sont accordés par la commission nationale pour une durée de 1 année renouvelable.

Agrément des stages par les commissions paritaires régionales et locales

Lorsque dans une région la situation de l'emploi justifie l'ouverture urgente de stages de formation ou de reconversion, la commission paritaire régionale ou locale compétente est habilitée à agréer pour une durée limitée à 6 mois les stages qui lui paraissent de nature à favoriser l'orientation des salariés des entreprises vers d'autres activités. Les décisions d'agrément sont prises en considération des situations particulières régionales ou locales et doivent tenir compte des critères généraux d'agrément établis par la commission nationale.

Les décisions d'agrément prises par les commissions régionales ou locales sont communiquées à la commission nationale, accompagnées d'un dossier précisant les caractéristiques des stages agréés.

Après avis favorable de la commission nationale, la validité des agréments décidés par des commissions régionales ou locales pourra être prolongée au-delà de 6 mois.

Compte rendu d'activité des commissions régionales et locales

Les commissions paritaires régionales et locales adressent chaque année à la commission nationale un compte rendu de leur activité. Ce compte rendu doit comporter un bilan des activités de formation qu'elles aient agréées dans les conditions prévues ci-dessus.

Décision de la commission

Les décisions d'agrément sont prises à la majorité des membres présents ou représentés de la commission.

oeuvre de la formation professionnelle

Signataires	
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1985

Les srgeinatas considèrent que le développement et l'efficacité de la foomiratn piefleoolsrnsne cnnituoe dnas l'industrie tieltxe snot des cnditoions fnteeadomalns de l'amélioration des csinnaesacons générales et tihlequcoegos du personnel, d'une miruellee cncsoaisane du métier et dnoc de la compétitivité des entreprises. Elle coitrnube à la poorimotn iulieldivdne et au déroulement de carrière des salariés de ces epietrnsres ainsi qu'à l'égalité pnlfslonoseeire etnre les hommes et les femmes.

La ftoaromin plnseroelfoinse cntoiune dnas l'industrie tilxtee s'inscrit également au pirmeer rnag des myenos de défense de l'emploi.

L'introduction des nloluvees tichneogelos dnas les erneritesps imqiplue que, dnas cahuqe catégorie, le pneneosrl siot poemirresgenvt préparé à la msie en ouerve de ces tcueehqns qui dnveiot entraîner simultanément l'amélioration du neaviu de qutliaciaoifn des salariés, l'amélioration de l'organisation et des cioindotns de travail, et le développement de l'efficacité économique et iltldrsuneie des unités de production.

La loi du 24 février 1984 potnrat réforme de la fmatoorin psefiornelnllose cnutione s'inscrit dnas le pnonmelgoert de l'accord naaitnl iioreotrslpnsfenenle du 21 sepbtmree 1982 rilteaf au congé de frtmiaoon et de l'accord du 26 ocrotbe 1983 rateilf à l'insertion pleosoerfnlinse des jeunes.

Les pretias seiirnatags mauqenrt luer volonté de vior ces tetexs être appliqués de façon concrète et ptvsoiie dnas tteous les eeeptrnsirs et snot ceunonevs de préciser, par le présent accord, les obtcjfeis et les meoyns de foroimtan pnlosirneoeflse des salariés de l'industrie ttxeile conformément aux dotiionspiss de l'article L. 932-2 du cdoe du travail. Elle soulignent, à cttee occasion, l'intérêt pelucaturir qu'elles aattheent au rapprochement, suos les frmoes les muix adaptées, etrne les établissements d'enseignement et les entreprises.

Article 1 - Nature des actions de formation et ordre de priorité

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1985

Les anoctis de foatirmon qui ernnett dnas le cmhap d'application du présent acroc d snot les sviautnes :

1° Les atnoics d'acquisition, d'entretien ou de peemntfienocrt des connaissances, y cporims les censsacinanos générales de base, des salariés qui ont puor ojebt de poertr celles-ci au naeviu de l'évolution tlgueiqoonche de l'entreprise dnas sa bacrnhe d'activité.

2° Les acniots de pmoroiotn qui ont puor ojebt de petretmre à des salariés d'acquérir une qaufcilaoiitn puls élevée.

3° Les antioics de prévention qui ont puor ojebt de préparer les

salariés à une mtitaoun d'activité à l'intérieur de luer entreprise.

4° Les aocntis d'adaptation qui ont puor objet de filtcaeir l'adaptation des jneeus ou des aldutes nuveelmelont embauchés aux tocleinghoes utilisées dnas l'entreprise.

5° Les aiontcs de cievoronsn qui ont puor objet de préparer les salariés à une maiouttn d'activité à l'extérieur de luer entreprise.

Les aitocons de faroiomtn snot examinées dnas l'ordre de priorité cnerodnpsarot à l'énumération des différents tpyes de frtmooain désignés ci-dessus (1).

Une iaooiitntn à l'ensemble du pecosurss de pctrooduin srea proposée aux salariés aifn de luer prttrtme de mieux y seutir luer activité.

Article 2 - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1985

Cuahqe fios qu'elles le prévoient, ces famronitos sonret sanctionnées par un diplôme officiel, un tirtre homologué ou par des unités ctাবেplsaails d'un diplôme officiel.

Dnas les aertus cas, l'entreprise vllieree à ce que les salariés anayt siuvi une atoicn de fioarmton iinsrtce au paln de forotiamn de l'entreprise et cormofne à l'un des tepys mentionnés à l'article précédent reçoivent une atattsteion de fin de satge précisant la durée et le cnotneu de la fromiaotn asini que le bien-suivi de celle-ci par le stagiaire.

Les eertienrpsps fnirarsooevt la poitoormn et l'évolution de la quictiioalaafn pennfleosrlosie des salariés anyat sui des steags sanctionnés par un diplôme officiel, un titre homologué, des unités clpebaistaals d'un diplôme oecfiifl ou une attestation, snas qu'elles pnesuist être puor antaut tneues de créer des emlpois que ne jurisfaetiit pas la finalité de production.

Lrsoque des potess seornt vanctas ou créés dnas l'entreprise, il srea tneu cpotme puor les pourvoir, dnas le cdrae des doiitsnospis des arieltcs 46 des csealus " ouivrres ", 13-1° de l'annexe n° 4 et 3-1° de l'annexe n° 5 de la conenoitvn coltclveie nationale, des csaneonicnsas aicesuqs en ftmrooain plsrofneionele continue, sanctionnées par un diplôme officiel, un titre homologué, des unités cieaaistabppls d'un diplôme oiifecfl ou une attestation, et cnroersodpant aux eengcexis du poste.

Article 3 - Moyens reconnus aux membres des comités d'entreprise et des commissions de formation pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1985

Puor la préparation de la délibération aulnlene du comité d'entreprise sur le paln de formation, le cheh d'entreprise cumouinmqe aux mmerbes du comité d'entreprise, aux délégués sdnyuicax et aux mbeerms de la cissioomn de fmrioton visée à l'article L. 434-7 du cdoe du travial les dutencmos rtflaies aux pjretos de l'entreprise.

A cette occasion, la commission est chargée de l'entreprise de ses membres conformément au plan de formation et les orientations générales de la formation dans l'entreprise, afin que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise puisse tenir compte éventuellement de celles-ci.

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

La commission de formation précitée du comité d'entreprise entend les relations nécessaires avec le service chargé de la formation dans l'entreprise. Elle sera habilitée à mener, en collaboration avec ce service et dans le respect de la réglementation en vigueur, toutes les actions adéquates pour faire connaître les possibilités et avantages des formations aboussées par congé individuel et pour conseiller les salariés désirant s'orienter dans cette voie.

Article 4 - Les conditions d'accueil et d'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1985

1. Par le présent article répondant aux dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985, les partenaires sociaux, par leur accord avec l'Etat, ont pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et les dispositions relatives aux formations en entreprise de la loi du 24 février 1984, ont pour objet d'inciter toutes les entreprises à recourir aux possibilités offertes au titre :

- du coût de qualification ;
- du coût d'adaptation ;
- du coût d'initiation à la vie professionnelle.

2. Lorsqu'elles conviennent de ne pas utiliser totalement ou partiellement des fonds complémentaires au 0,1 p. 100 complémentaire à la taxe d'apprentissage et au 0,2 p. 100 de la formation continue, spécifiquement affectés aux actions de formation définies au paragraphe 1 du présent article, les entreprises versent la quotité relative disponible aux organismes de formation régionaux ou éventuellement multi-régionaux, de préférence professionnels ou interprofessionnels des entreprises textiles, qui auront, à cet effet, en application du présent accord, demandé et obtenu l'agrément de l'administration.

3. Les avantages accordés par les entreprises pour leur séjour dans l'entreprise, dans le cadre des contrats définis au paragraphe 1 ci-dessus, sont réservés par un salarié qualifié de l'entreprise. Celui-

ci est nommé désigné par l'entreprise. Sa mission est d'accueillir, d'informer, d'aider et de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise et de veiller au respect de leur emploi du temps. Il assiste la loi avec l'organisme ou la structure de formation ou avec l'organisme de suivi. Il s'occupe des jeunes en fonction de leur mission dans l'entreprise, compte tenu des responsabilités particulières qui lui sont confiées et qui ne doivent pas avoir pour effet de lui créer une charge d'activité, ni d'entraîner une quelconque perte de rémunération.

A la fin du contrat, il est procédé à une évaluation de la formation en alternance, mentionnée sur un état établi à cet effet.

Les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, d'embaucher les jeunes ayant bénéficié des contrats précités.

4. La mise en œuvre dans l'entreprise d'une opération d'insertion des jeunes suivant les modalités prévues au paragraphe 1 ci-dessus est l'objet d'une convention préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées. Sans préjudice de cette consultation, le présent accord dispense les entreprises du dépôt du projet d'accueil prévu, par l'article 30 de la loi de finances pour 1985, pour les entreprises ne relevant pas d'un accord professionnel, et tient lieu de l'accord prévu à l'article L. 980-3 du code du travail.

Article 5 - Conditions d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1985

1. Les partenaires sociaux se réuniront en tant que de besoin afin d'examiner les questions soulevées par l'application concrète des dispositions du présent accord et pourront décider, d'un commun accord, d'en saisir la Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'industrie textile.

Eux-mêmes également, dans les mêmes conditions, charger, le cas échéant, la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation d'études sur les branches de formation dans la profession.

Eux-mêmes se réuniront en tout état de cause, dans le délai d'un an suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord, pour faire un premier bilan de son application.

2. Les entreprises s'efforceront de se réunir dans les meilleurs délais, suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

Article 6 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1985

Le présent accord est en vigueur le 5 février 1985, pour une durée déterminée de deux ans, soit jusqu'au 5 février 1987. Au-delà de cette date, ses dispositions continueront de produire effet (1).

Dans les trois mois précédant cette date d'expiration, les parties se réuniront pour examiner les mesures à lui donner.

Article 7 - Remise en ordre de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1985

Accord du 18 mai 1982 relatif à la durée du travail

Signataires	
Patrons signataires	L'union des industries textiles.
Syndicats signataires	Les organisations syndicales intéressées rattachées à la CGT-FO et à la CFE-CGC.

Article - REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET DE L'AMELIORATION DE L'UTILISATION DES EQUIPEMENTS, CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE TEXTILE

En vigueur étendu en date du 18 juin 1982

La volonté commune de développer une politique de réduction et d'aménagement de l'organisation du temps de travail tendant à favoriser l'emploi et à améliorer les conditions de vie des salariés, telle qu'elle est exprimée dans le préambule de l'accord du 17 juillet, ne pourra se réaliser dans l'industrie textile que si celle-ci maintient sa compétitivité internationale, ce qui implique non seulement que le temps d'utilisation du matériel soit rationnellement accru et adapté aux variations d'activités inhérentes à certaines branches mais encore que l'aggravation des coûts liés à l'application du présent accord soit compensée par une diminution des charges auxquelles sont soumis les entreprises.

Dans cette optique, les parties s'entendent sur le présent accord qu'il constitue un cadre qui sera créateur d'emplois dès que la mise en œuvre des activités du présent accord sera effective.

Article 1er - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1982

1° La durée du congé annuel sera 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 dans la limite de la durée totale du congé annuel ne pouvant excéder 30 jours ouvrables.

2° Pour le calcul de la durée du congé prévu ci-dessus, sont assimilées à des périodes de travail effectif les périodes visées à l'article 59 de la convention collective nationale.

3° Ce congé sera attribué dans les conditions prévues à l'article 223-8 du code du travail.

4° Les salariés qui en remplissent les conditions d'attribution

Après l'entrée en vigueur du présent accord, il sera procédé à l'aménagement approprié des salaires de la convention collective nationale qui s'avérerait nécessaire. Les modalités de mise en œuvre du présent accord seront insérées en annexe à l'article 85-1 des dispositions générales de la présente convention.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1985

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

bénéficieront, en sus du congé payé prévu au paragraphe 1° ci-dessus, des congés visés :

a) Par les articles 63 de la convention collective nationale et 29 de l'annexe IV à l'acte de révision modifiés, dans lesquels l'ancien congé d'ancienneté est remplacé, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, par un nouveau congé attribué aux salariés ayant été effectivement occupés dans l'entreprise pendant au moins six mois au cours de la période de référence, à raison de :

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

b) Par l'article 63-1 de la convention collective nationale (Congé des travailleurs âgés).

c) Par les articles 76 (3°, C) de la convention collective nationale et 6 de l'annexe V à l'acte de révision (Repos supplémentaire pour travail en équipes de nuit).

d) Par l'article L. 223-5 du code du travail (Congé des mères de famille).

D'une manière générale, les congés payés n'ayant pas le caractère de congés payés n'entreront pas en compte pour le respect des durées prévues par le paragraphe 1° ci-dessus. Il en sera de même des périodes de congés payés (art. 48, 3°) de la convention collective nationale, des événements familiaux (art. 65 de la convention collective nationale) et du crédit d'heures des femmes enceintes (accord du 12 avril 1977 inséré dans l'article 68 de la convention collective nationale).

Par contre, tous les congés payés supplémentaires ainsi que les jours fériés chômés et payés sont pris en compte pour le respect des durées prévues par le paragraphe 1° ci-dessus (1).

5° L'indemnité afférente au congé prévu au paragraphe 1° du présent article sera calculée conformément aux dispositions de l'article L. 223-11 du code du travail.

Article 2 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1982

1° Le 8 mai sera ajouté à la liste des jours fériés indemnisés au titre de l'article 66 de la convention collective nationale.

2° Les heures perdues par suite du chômage de 1 jour férié légal ne donneront pas lieu à récupération.

Article 3 - DUREE DU TRAVAIL

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1982

La durée légale hiaradmebode du taiarvl étant, dnas une première étape, ramenée de 40 à 39 heures, dnas le carde de la mensualisation, l'horaire munesel srea ramené de 174 à 169,65 heures.

Article 4 (1) - DUREE DU TRAVAIL Compensation de la réduction de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1982

La réduction de la durée légale du triaavl de 40 à 39 herues ourvria diot à une cnteopomsian pécuniaire mlenleuse calculée sur la bsae du slirae d'une hreue nlrmoie de tiaarvl par semaine. L'application de ce prnipice se frea de la façon sntiuave :

Les eeirnetpss qui aruont décidé de reemnar luer hoiarre eeffctif de tvarail à 39 heeurs en mynneoe par saeimne deornvt s'assurer que les rémunérations msnlueees eefftevcis de lerus salariés ne snot pas inférieures, tuotes cohse étant égales par ailleurs, au nieavu de lreus rémunérations meleelnuss (base 174 heures) antérieures à l'entrée en vugeiur de l'ordonnance n° 82-41 du 16 jileult 1982.

Si les modalités de réduction de la durée du tviaraal à 39 heeurs en mnyone entraînent puor ceteanris snemieas le peiemant de mtironjaaos puor hurees supplémentaires, ces mnraatoijis sreont à prrnde en cmtope puor l'appréciation de la cnaptoioesmn pécuniaire grtnaiae par le présent article. Les problèmes que pearsoit la régularisation mesneule des reursseos soernt réglés au naeviu des entreprises.

Les epeeitrsnrs qui aournt minetanu deiups l'entrée en veguuir de l'ordonnance un hoarire ectefiff égal ou supérieur en myenneoe à 40 hreeus par siename et qui sont, de ce fait, teenus au peeamint d'une miaoatjorn de 25 % puor la 40e heure, vsrerent à lerus salariés un supplément meusnel de srilaae calculé sur la bsae de 75 % du sliraae de 1 hreue nomarle de travail par semaine.

(1) Edentu snas préjudice de l'application de l'article 24, deuxième alinéa, de l'ordonnance n° 82-41 du 16 jniaver 1982 (arrêté du 3 août 1982, art. 1er).

Article 5 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL Récupération et aménagement de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 18 juin 1982

En apiiltcoapn de l'article L. 212-2, alinéa 3, du cdoe du travail, les heerus chômées oauvnrnt diot à récupération au tuax normal, ntnomeamt celes prévues à l'article 67 de la ctnienoovn clotilvece nationale, pronourt être récupérées a piroorseti ou par anticipation, sunivat des modalités arrêtées après cuasioltnotn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dnas les entirsrseeps qui en snot dotées, et immédiatement portées à la cicannosnae du personnel.

En alaticioppn de l'article L. 212-2, alinéa 3, du cdoe du travail, la durée légale du tviaraal pourra, après cutotioasnl du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dnas les espterriens qui en snot dotées, être répartie de façon inégale sur purulises semineas dnas le crade d'une oitaosiagrnn vasint à fiare bénéficier les salariés d'une réduction ecifefvte de la durée du taiavr l réalisée suos la fomre d'heures ou de juors chômés au curos d'une semaine, compensés en ptraiie par des heerus de tivaral rémunérées au tuax nramol dnas les ateurs sainemes snas que l'horaire de celles-ci puisse, à ce titre, dépasser 40 hreeus (1).

Article 6 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Modulation

En vigueur étendu en date du 22 janv. 1999

Le ctetxone économique dnas lueeql se situe aujourd'hui l'industrie textile, confrontée à une cccrerounne itlaetinannoe particulièrement vive, exige des eripsnrtees une gdanre capacité d'adaptation aux foluutnicats cnronucteleojls ou saisonnières de luers activités, elles-mêmes dtmeicreent teiaubtrirs de l'extrême variabilité des marchés.

Cette nécessité puor les eeernsitrps du pvouior usiliter de manière appropriée leurs capacités puivrvdctos diot s'articuler en pecnrmæee aevc la pirse en cptome des aoipstrnais des salariés concernés par ces évolutions.

La moodatuiln des hoiearrs :

- en asnagist enseneetimellst sur l'organisation du taarvil ;
- en cnbioanmt rreehhcce de puls grnade compétitivité puor les epeitersnrs et ltmiiation de la précarité puor les salariés ;
- en iacvnirnst ses cperirntteas dnas une liuoqge de réduction du tpems de travail,

est l'un des monyes qui puet le mueix petemrte la réalisation de ces objectifs.

Compte tneu de l'enjeu que représentent, particulièrement au rgared de l'emploi, le mniteain et le développement de l'industrie ttxilee française, les eitrspenres penevut rurcoier à la motouidaln des hreorois dnas les ctonoiids prévues ci-après.

Principe

L'horaire de tiraval puet fraie l'objet d'une mtoluodian haemrdobdaie par rpopart à un hirorae meoy de tlele sorte que les heurs effectuées au-delà ou en-deçà de cttee hiorrae meyon se cpsmeoennt arithmétiquement dnas le carde de la période de mootlaudn adoptée.

Horaire moyen

L'horaire meoy snverat de bsae à la moudatilon est l'horaire hamieoadrbe légal ou l'horaire cciltolef pratiqué par le prsenenol concerné si ctete hriaore est inférieur à l'horaire hraabiddmeoe légal.

Période de modulation

La maoltudion puet être établie sur tuot ou ptirae de l'année à coditonin que, sur 1 an, la durée hombedirdaae du tviaraal n'excède pas en moyenne, par seanmie travaillée, l'horaire visé au praagahpre ci-dessus.

Mise en ?uvre (1)

Préalablement à la msie en ?uvre de la modulation, l'employeur doit, dnas les erpeintress où snot constituées une ou pureslius soictens slcdaenyis d'organisations représentatives au snes de l'article L. 132-2 du cdoe du travail, eganegr une négociation sur les modalités de cttee msie en ?uvre.

Dans les eerpterniss ou établissements qui n'ont pas de délégués syndicaux, ctete msie en ?uvre est subordonnée à la csultoiaton préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, dnas les esntreeiprs qui en snot dotées.

A cttee occasion, l'employeur diot appeortr les éléments qui jtniseiufft le roreucs à ce mdoe d'organisation du travail.

Programmation anelunle indicative

La mludoation est établie solen une pmirmroagtoan itnvdiacie annuelle, ou sur une période se sauitnt dnas le cdrae d'une année, qui diot onbeigmrléotat farie l'objet, après imntaorofin

préalable des délégués suiyndacx d'entreprisereprésentant les otanrigniosas saergaitins du présent accord(2), d'une délibération du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, dnas les erepneitrs qui en snot dotées.

A l'exception du cas où les modalités de révision de ctete pattraimgoomn aarieunt été fixées par un acocrd d'entreprise ou d'établissement négocié et cloncu dnas le carde de l'article L. 132-19 du cdoe du travail, cttee prragootmmin ne puet être révisée que suos réserve que les salariés concernés soient, suaf cas de frcoe majeure, prévenus du cmnahenegt d'horaire, au miiunmm une semaine, dtae à date, à l'avance. En tuot état de cause, après inoafornitn préalable des délégués snucadyix précités, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, dnas les entsipreers qui en snot dotées, est informé et consulté de ce cahnenmegt d'horaire et des ranisos qui l'imposent. Le délai de prévenance mentionné ci-dessus dvrea être scrtnmietet observé. L'horaire coliectf modifié des aerelits concernés dvera être affiché.

Amplitude

La liimte supérieure de l'amplitude de la miotuadoln est fixée à 44 heurs par semaine.

Toutefois en aippclitoan du présent accord, ce pnflaod de 44 heurs puet être dépassé, dnas les liimets de l'article L. 212-7 du cdoe du travail, par un aorccd d'entreprise ou d'établissement, négocié et cnolcu dnas le crade de l'article L. 132-19 du cdoe du travail, qui fxie l'amplitude des hraioers modulés. A défaut de délégués sadcnyix désignés, cette possibilité est subordonnée à l'avis coomrnfe du comité d'entreprise ou, en son absence, des délégués du personnel, dnas les etrieensps qui en snot dotées.

Incidences sur le cgnnienott d'heurs supplémentaires et les rpeos compensateurs

En cas de modulation, le décompte sur le centgnonit aeunnl d'heurs supplémentaires visé ci-après, de même que, le cas échéant, le roeps cseonaepumtr prévu par le peeimrr alinéa de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, ne s'appliquent que puor les hueers qui vdenainret à être effectuées au-delà de la moltoidaun d'horaire adoptée.

Contreparties

1. Réduction du cntienngot d'heurs supplémentaires

Le cgtennoint aunel cnievoneotnml d'heurs supplémentaires visé à l'article L. 212-6 du cdoe du tivaral est fixé à 130 heerus puor les salariés dnot l'horaire est modulé (3) (4).

2. Repos ou maioojtarn de salaire

Lorsque la lmtiie supérieure de la mildotuoan adoptée ne dépasse pas 44 heurs, les hueers effectuées dnas le cdrae de la mdltlauioon au-delà de la durée légale ounrevt droit, siot à des mojraitanos de sraliae de 25 %, siot à un tmeps de rpeos équivalent aeuxidts majorations.

Lorsque la ltimie supérieure de la midaoutlon adoptée dépasse 44 heurs, les hues effectuées dnas le cdrae de la miultdaoon au-delà de la liitme orvunet diort siot à des mjootarnias de slaarie de 25 % (et, le cas échéant, de 50 % puor la 48e heure), siot à des reops cearsepoutnms équivalents aidextus majorations, cette dernière fmore étant à privilégier. A ces mitanaoogrs ou ropes compensateurs, s'ajoute puor caqhue hruee effectuée au-delà de cette liitme de 44 hueers une majrioaotn spécifique déterminée au nejavu de chuae entreprise, qui diot oebnmiegltaorit être donnée suos frome de tpmes de repos. Ctete mrjaotoian spécifique est au miiunmm fixée à 10 % de l'heure nalorme puor cuhgae huree effectuée au-delà de la ltiime précitée, suaf puor la 48e herue qui bénéficie d'une mtorjiaoaon spécifique portée au miiunmm à 20 % de l'heure normale.

Il puet être dérogé aux doiinstspois ci-dessus par aroccd d'entreprise ou d'établissement négocié et cnolcu dnas le cdare de l'article L. 132-19 du cdoe du travail. Cet acrocd dvera fiexr les modalités d'application des dposinostiis dérogoitres qu'il adoptera, et conformément à l'article L. 212-8-II du cdoe du taavril adrcceor une cnpraoeitte cnsitoast oganitieremobl en une réduction de la durée du traavil effectif, à luqlleae s'ajoutera une ature cotierarptne portant piriionmarreet sur l'emploi, à

déterminer par l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Régulation de la rémunération mensuelle

Afin de neearuiltr les conséquences de la moitdolan des horaires, les eienprserts pndrrneot ttoeus disotoiinsps puor arusesr aux salariés concernés une régulation de luer rémunération mslenluee sur la bsaie de l'horaire moyen de mtldoaioun suos réserve, lorsqu'elles s'appliquent, du pmeenit des miratnojaos prévues à l'article L. 212-5 (alinéa 1) du cdoe du tiavir puor les herues effectuées au cuors d'une semanie dnas le cadre de l'horaire modulé au-delà de la durée légale du travail. En tuot état de cause, seonrt payées à l'échéance nomrlae de la paie, au ttrie d'heurs supplémentaires, les herues effectuées au-delà de la limite supérieure de la mdutoailon adoptée. Ces hueers oirnrvot droit, s'il y a lieu, au rpeos cuaompesnter prévu par le le pemier alinéa de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail.

Pour les salariés embauchés suos coartnt de triaavl à durée déterminée, aueullxqes les dinspsioios du présent arltcie snot applicables, luer rémunération mneullsee srea calculée sur la bsaie de l'horaire emtvcnfneeeit pratiqué suaf si ceux-ci aecnpcett expressément, après avior été dûment informés par l'employeur, l'application des dnoitssipois reevtalis à la régulation de la rémunération mensuelle. Luer aepitaccton dvera être mentionnée dnas luer ctraont de travail.

Application des dtiros cnenotneiovlns des salariés

En cas de période non travaillée, mias donannt leiu à iaosetiimdnnn par l'employeur, cette ineiaoidsntmn est calculée sur la bsaie de la rémunération régulée tlee que définie ci-dessus ; la même règle est appliquée puor le clcaul de l'indemnité de liccmeiennet et puor le caulcl de l'indemnité de départ en retraite.

En tuot état de cause, les salariés tnalraivalt sleon un hroirae modulé bénéficient, en cas d'absences justifiées, de l'ensemble des drtois cnnvonnlitoees et légaux au même titre que s'ils terinavlaait sleon un haoirre non modulé.

Situation des salariés n'ayant pas acpmloci tuote la période de modulation

Lorsqu'un salarié n'aura pas amccopli la totalité de la période de moluaoidtn des heiaorrs ansii que dnas le cas où son catnrot arua été rpmou au cuors de cette période, sa rémunération et, le cas échéant ses doirts au rpeos cntemuaeposr dvnreot être régularisés sur la bsaie de son temps réel de travail.

Régulation en fin de période de modulation

Sauf en cas de départ du salarié oliebgant à une régularisation immédiate, le cmtope de cmosnoetian de chuaqe salarié est omoiritnlgeaebt arrêté et apuré à l'issue de la période anllunee de mutidaloon telle que définie au prapraghae ci-dessus " période de moiatoldun ".

Chômage partiel

L'appréciation des hueers de chômage prtial se fiat par rpparot à l'horaire hamdedaroibe modulé tel qu'il résulte de la programmation.

Personnel d'encadrement

Le pnoeenrsl d'encadrement bénéficie des doiotpsniiss du présent article. Cmotope tneu du rôle que le psrnenoeel d'encadrement est appelé à excreer dnas la msie en ?uvre de la modulation, tuoets dniiiosspots dneovit être peirs par les ereresnipts puor ficeilatr la tâche de ce proenesnl aisini que puor fixer, en acorcd aevc lui et après eentrin individuel, les cirrtptonaees appropriées. Lros de cet entretien, le pesrneoel d'encadrement puet se fiare assister, s'il le souhaite, par un représentant élu ou désigné du poesrnnl de l'entreprise.

Les crteipraeonts appropriées visées ci-dessus denivot puor le pennoserl d'encadrement (agents de maîtrise, cadres, ingénieurs) dnot la rémunération est calculée sur une bsaie haorrie forfaitaire, appelé à eocnrdr des salariés tnaairlvlt seoln un hirroae modulé, pdrerne la forme de juors de ropes capitalisés, à déterminer au naeviu de cuhgae entreprise, qui sonert fcnotion de la fréquence et de l'amplitude des horaires. De façon générale, les dtnispioiiss arrêtées au nvaieu des eenitrsres dvoenrt prévoir

des mesures spécifiques au personnel d'encadrement dont la rémunération est basée sur un forfaitaire, afin que soient apportées aux salariés concernés les garanties nécessaires en matière de rémunération.

Une partie du personnel d'encadrement peut par ailleurs être concernée indépendamment par la mise en place de la modulation des horaires, dans la mesure où celle-ci serait liée à des formes d'astreintes. Les principes s'appliquent du présent accord conformément à ce qui est prévu en matière de paiement de l'engagement d'ouvrir une négociation sur les astreintes.

Application

1. Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des accords d'entreprise, ayant le même objet, intervenus avant l'entrée en vigueur du présent accord. Les dispositions des accords d'entreprise conclues après l'entrée en vigueur du présent accord ne peuvent pas être moins favorables que les dispositions de ce dernier.

Les principes mentionnés ci-dessus ne remettent toutefois pas en cause la validité des dispositions des accords d'entreprise qui s'avèreraient dérogatoires au présent accord, dans le cas où ce dernier en prévoit expressément la possibilité, et cela sans préjudice d'un réexamen de ces dispositions par les représentants des salariés.

Les dispositions du présent accord ne font pas obstacle à l'application d'accords d'entreprise qui seraient plus favorables, conformément aux principes généraux du droit en matière de hiérarchie des normes.

2. Le présent accord national sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail.

3. L'application du présent accord national est subordonnée à son extension. Il entre en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

A son entrée en vigueur, les dispositions de l'article 6 de l'accord du 18 mai 1982 (modifié par l'avenant du 18 juin 1982) sont annulées et remplacées par celles du présent accord.

Bilan

Les parties signataires du présent accord se réuniront dans un délai de 1 an à compter de la date de son entrée en vigueur pour faire un bilan de son application et tirer les conclusions de ce bilan.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-3 du code du travail (arrêté du 2 août 1993, art. 1er).

(2) Termes elucrés de l'extension ((arrêté du 2 août 1993, art. 1er).

(3) Ce contingent est augmenté de 20 heures pour les personnes assurant la conduite des activités Teinture-Appâts-Impression.

(4) L'avenant du 16 octobre 1998 est entré en vigueur à la date de publication de son arrêté d'extension (22 janvier 1999) et dans les conditions ci-après :

- au 1er janvier 2000, pour les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés constituées par convention ou décidées par le juge pour lesquelles la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine, à partir du 1er janvier 2000 ;

- au 1er janvier 2002, pour les entreprises de 20 salariés ou moins pour lesquelles la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine, à partir du 1er janvier 2002.

Article 7 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Horaires cycliques

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1982

Les entreprises qui travaillaient en équipe pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, répartir la durée du travail de chaque équipe d'une façon inégale entre les semaines d'un cycle régulier et répétitif de telle sorte que l'horaire moyen hebdomadaire de chaque équipe soit égal à la durée légale hebdomadaire du travail.

Seules sont visées à cette occasion les heures supplémentaires et imputables sur le contingent défini à l'article 9 ci-après, les heures qui auraient pour effet de porter l'horaire moyen effectif du cycle au-delà de la durée légale du travail.

AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 8 - Utilisation optimale du matériel

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1982

1° Conformément à l'article L. 221-5-1 du code du travail, les entreprises sont autorisées à des dérogations économiques justifiées à l'utilisation optimale de certains matériels sernot autorisées à déroger à la règle prévue par l'article L. 221-5 du code du travail.

2° L'utilisation de cette dérogation sera subordonnée à la consultation d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées.

3° Dans les ateliers ou postes d'ateliers concernés, ces dérogations sont effectuées à l'aide d'un personnel d'exécution et d'encadrement composé de deux équipes dont l'une a pour seule fonction de suppléer l'autre pendant le jour ou les jours de repos accordés à celui-ci en fin de semaine. Les équipes de suppléance sont exclusivement composées de volontaires. Ces salariés bénéficieront de cotisations lues dans les mêmes garanties qu'aux autres salariés affectés dans les équipes normales. Leur rémunération sera majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée s'ils étaient nommés à l'entreprise. Cette majoration sera assés aux intéressés, dont l'horaire effectif est d'au moins 24 heures par semaine, une rémunération qui ne pourra être inférieure à la rémunération minimum garantie (base 169,65 heures) correspondante au coefficient de poste occupé. Pour le respect de cette dernière garantie ne sont pas pris en compte les éléments de rémunération énumérés à l'article 73-A,c) de la convention collective nationale, à l'exception toutefois de ceux visés au 2° de cette disposition (majorations pour travail en équipe, travail de nuit...). L'horaire hebdomadaire de travail effectif des intéressés sera considéré comme équivalent à l'horaire légal.

4° Conformément à l'article 13 ci-dessous, les dérogations nécessaires sont prises pour éviter que la mise en œuvre d'une telle dérogation du travail ait pour effet d'augmenter la charge de travail du personnel d'encadrement.

5° Les dispositions du présent article ne visent que les hommes et les femmes.

6° Des démarches sont entreprises par les partenaires sociaux du présent accord auprès des instances compétentes, afin que soient préservés les droits sociaux des salariés concernés par cette dérogation de travail, notamment au regard des régimes de sécurité sociale et du régime de l'UNEDIC.

7° Dans les 3 mois de l'entrée en application du présent accord, les partenaires sociaux se réuniront en tant que de besoin pour s'assurer des modalités de mise en œuvre des dérogations accordées aux salariés occupés en équipes à horaires réduits de fin de semaine.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 10 - Repos compensateurs

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1982

Les heures supplémentaires ouvrent droit à des repos consécutifs dans les conditions fixées à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Article 11 - Durée maximale du travail

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1982

La durée maximale hebdomadaire du travail sera fixée à 48 heures. La durée moyenne hebdomadaire sera limitée à 46 heures sur 12 semaines consécutives.

DISPOSITIONS SPECIFIQUES

Article 12 - Interdiction du travail de nuit des jeunes

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1982

Le début de la période de 8 heures considérées comme heures de nuit pendant laquelle le travail est interdit aux jeunes se situe entre 21 heures et 22 heures, de telle sorte que ceux-ci puissent vivre les heures habituelles des équipes de jour.

Article 13 - Personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1982

L'application du présent accord ne devra pas avoir pour effet d'augmenter la charge de travail du personnel d'encadrement auquel il est fait référence dans le préambule de l'accord du 1er septembre 1977. Dans le cas où certains membres de ce personnel ne bénéficieraient pas, du fait de la spécificité de leurs fonctions, d'une réduction effective de la durée du travail individuelle à celle des autres catégories de personnel de leur atelier ou de leur service, des compensations leur seront accordées sous forme de repos correspondant, dans les conditions les mieux adaptées aux cas particuliers de chaque entreprise et de chaque intéressé.

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 14 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1982

ANNEXE I CHAMP D'APPLICATION CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 février 1951

OBJET DE LA CONVENTION

En vigueur étendu en date du 29 mai 1979

Tout nouvel embauché devra au moment de son embauche être informé par écrit des modalités de l'organisation du temps de travail dans l'atelier ou le service et des droits et obligations qui y sont rattachés.

Article 15 - Bilan

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1982

Les parties signataires du présent accord se réuniront à l'issue d'un délai de 12 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur en vue de faire le bilan de son application.

Article 16 - Application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1982

1° L'application de dispositions particulières du présent accord étant subordonnée par l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 à son existence par le ministre du travail, ledit accord n'entrera en vigueur qu'à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension, sous réserve de l'adoption des modifications de la réglementation mentionnées à l'ensemble des dispositions du présent accord. Dans le cas où les dispositions particulières ne seraient pas adoptées, les parties signataires se réuniraient dans les plus brefs délais pour examiner la situation ainsi créée et en tirer toutes les conséquences.

Toutefois, à titre dérogatoire, les dispositions des articles 1er, 3 et 4 (pour la seule partie de cet article concernant les entreprises qui auront décidé de renoncer à l'application effective de l'article 39 heures en moyenne par semaine) ci-dessus seront applicables le premier jour du mois suivant la signature du présent accord, étant précisé que ces dispositions ne seraient pas adoptées, les parties signataires se réuniraient dans les plus brefs délais pour examiner la situation ainsi créée et en tirer toutes les conséquences.

2° En ce qui concerne le cas des salariés dont le contrat de travail a pris fin avant le 1er février 1982, les dispositions prévues par l'article 1er ci-dessus s'appliqueront à la totalité de la période de référence 1er juin 1981-31 mai 1982.

3° Les mesures de compensation prévues à l'article 4 ci-dessus ne s'appliquent en aucun cas au cas de licenciement avec ou sans préavis le même jour et qui aurait déjà reçu application à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

4° Sous réserve de l'application de l'article 6 ci-dessus, les dispositions du présent accord s'appliqueront aux entreprises moins nombreuses des adresses d'entreprise ayant le même objet intervenant à l'occasion de la publication de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982.

Article 17 - Remise en ordre de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1982

Après l'entrée en vigueur du présent accord, il sera procédé à l'aménagement technique des ateliers de la entreprise nationale qui s'avérerait nécessaire.

Le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile est fixé par référence à la nomenclature d'activités et de professions résultant du décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973, modifié par le décret n° 74-489 du 17 mai 1974, telle que modifiée ci-après.

Cette référence n'a eu pour effet qu'une seule modification en ce sens que :

- pour tenir compte de la représentativité de l'union des industries textiles, certaines entreprises ont été complétées ou n'ont été

runetees que puor pritae ;

-le numéro d'immatriculation donné à une ertpensrie par l'INSEE n'a pas une vleaur déterminante s'il ne coeosnrpd pas à l'activité réelle de l'entreprise en cause.

Dans le cas où une dipootissin de la coitnnveon clcielotve nationale, ou une annexe ou un anenavt à celle-ci, ne s'applique pas à l'une ou l'autre des activités fnuagrit dnas cttee nomenclature, cttee eliuocsxn est expressément spécifiée (1).

CHAMP D'APPLICATION DE LA CVOINNOTEN CETLCILOVE NIAOTLANE DE L'INDUSTRIE TITXELE

43. Irsnitude des flis et fibers atteirciils et synthétiques :

43.01. Poctidourn de ferbis dnsicneiutos et de flis cunitons artificiels.

43.02. Poruodticn de freibs decnoiutnsis et de flis cuotinns synthétiques. Ce gopure ceropnmd assui l'extension puor picouodrtm de bnettlaedes de polypropylène et de polyéthylène.

44. Iurtnsdie tletixe (2) :

44.10. Préparation et cmrocme de la laine, délainage. Ce gropue cpmornd asusi l'effilochage.

44.12. Filterie.

44.13. Fuatltre de lin et de chanvre. Ce gropue ne cepnmd pas la flirtuae puor cdeorire (cf. 44.39), ni la frltiiee (cf. 44.12), ni le rouissage, ni le tçellaie du lin et du chanvre.

44.14. Fliutare de l'industrie cotonnière. Ce gropue comeprnd asusi le roargtdee mias ne cponmred pas la frtiliee de cooth (cf. 44.12).

44.15. Futralie de l'industrie lainière, cclye cardé. Ce gropue cenpomd assui le retordage.

44.16. Falrtuie de l'industrie lainière, cycle peigné. Ce gorupe cnrempod assui le retordage.

44.17. Mngioluae et tortxetaiun de la sioe et des telxetis ateifirlics et synthétiques.

44.18. Teintures, apprêts et impressions.

44.20. Fcaitoairbn d'étoffes à maliles (3).

44.21. Fbciraoiatn de chandails, pull-overs, polos, gilets, etc., en bnoetenire (3).

44.22. Ftaabcirion d'autres vêtements de dsuess de brnteeione (3).

44.23. Faiticrboan de sous-vêtements de bnenitoere (3).

44.24. Fartciaboin d'articles chnasuasts de beenintroe (3).

44.25. Fibctraoain d'autres aetirlcs de boennitire (3).

44.30. Tsiagse des iidustrnes cotonnières et lainières. Ce gropue cenpromd aussi les unités intégrant ftauilre et tissage.

44.31. Tasgise de l'industrie lainière. Ce gopure cnmproed aussi les unités intégrant fitrulae et tisagse mias ne cemrnod pas la fboiitcaran de tipas (cf. 44.34).

44.32. Tasgsie de soierie. Ce gporue ceopmrd aussi les activités de préparation au tsasige (à l'exclusion de la msie en carte), le tassige de fiebrs de verre, le tsgsiae de flis métalliques et métallo-plastiques, mias ne cmonerpd pas la faiibrcon du tiaps (cf. 44-34).

44.33. Inudsirte du jute. Ce gopure crmpoend aussi la faicarobitn de scas de jtue et atuers freibs libériennes, le tsiasge de blntedeeats de polypropylène et de polyéthylène, le tigasse de papier, mias ne crenmopd pas la ftrbicaiaon de tiaps (cf. 44.34) et la firalute puor ficellerie, crdeoire (cf. 44.39).

44.34. Fbacitorain de tiaps (à l'exclusion du tgisase de tapis à la

mian ; de la fqaiurbe de tapisserie, de trneuets ; des mfautncuraes de l'Etat).

44.35. Frtioaicban de feutre.

44.36. Faciortban d'étoffes non tissées ni tricotées. Ce gpurue ne cnmpeord pas la fbaiaitcron de non-tissés par la tuncihqee papetière.

44.38. Ftobcriiaan de poutdirs txeleits élastiques.

44.39. Ficellerie, corderie, ftcaoibiran de filets. Ce groupe ne cmepnod pas la fbriitaoacn de ftleis et résilles à chuevex (cf. 44.41).

44.40. Ouaterie.

44.41. Foaaiactbrin de dentelles, tulles, berdeoirs et giuepurs (à l'exclusion de la fiurqbae de detelnels à la main, de beidroers à la mian et la fruqabie d'ouvrages de dame).

44.42. Fitirbcaoan de rubans, tresses, pasneietmsree et aletircs tietxls dviers (à l'exclusion de la fiaubrqe de ptesmnsaieere à la main).

47. Itdnurise de l'habillement :

47.09. Faiiaoctrbn d'accessoires deivrs de l'habillement puor pitare : fqabriue de bretelles, jarretelles, support-chaussettes et ceuntreis en teeitlxs et en tssius élastiques (2).

51. Imprimerie, presse, édition :

51.11. Idueisrtns ceonxens à l'imprimerie (pour paitre : gvurrae puor imoieessprn sur étoffes).

53. Ptdrius de la ttaionrsfoamrn des matières paisetlqs :

53.01. Foabratiicn de mélanges, plaques, feuilles, films, tubes, tuauyx et profilés (pour praitre : frbuaqie par extrusion, taafitrmronson de fleieuls de polyéthylène).

53.02. Frbaiocatin de pièces dersives puor l'industrie (pour ptiare :

fabrique par extrusion, trmraaionftson de flueelis de polyéthylène).

53.03. Fciaitarbon d'emballages en matières plsqueatis (pour ptirae :

fabrique par extrusion, tsatrrmnaiofon de fuelels de polyéthylène).

53.04. Fiiarbotcn d'éléments puor le bâtiment (pour patrie :

fabrique par extrusion, tanorsritfmoan de felileus de polyéthylène).

53.05. Frioibcatan de portuis de cmostomaionn drives (pour pairte :

fabrique par extrusion, ttanroioasmfrn de feleulis de polyéthylène).

53.06. Foibiaractn de pcullelies cellulosisques.

54. Iedrinstus dveisres :

54.02. Frtaacoiibn d'articles de sprot et de cemmeanpt (pour pitrae :

fabrication de ttnes et atleicrs de cemenmapt en tissu) (2).

59. Ccmormee de gors irnsrtdeituneil :

59.01. Cmreocme des teixtles brtus (pour partie) : crocmme de gors du jtue et de freibs dures, des scas et de la crioerde : cmrmcoee de cgdorae ; cormcmee de gors de la naie : liane btrue ou lavée, filée ou peignée. Collecte, négoce et taigre des polis d'angora ; cmreormce de cocons, de sioe brute, de tsisus

asiatiques, de tuisss de sioe écrue, de déchets de sioe ; cremmoce de gors polis divers.

80. Loacoitn et crédit-bail mioierbls :

80.06. Lacooitn de bnies de comonatsmoin (pour ptiare : laotiocn de scas et bâches).

Article 1er (G) - CLAUSES COMMUNES
En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1997

NOMENCLATURE ÉTABLIE EN AIOPATIPCLN DU DÉCRET DU 2 OOBCTRE 1992

17. Idseniutrs ttixlees (1)

17.1A. Friulate de l'industrie cotonnière :

Sont visées tteous les activités ceosipmrs dnas ctete classe.

17.1C. Furialte de l'industrie lainière-cycle carde :

Sont visées ttueos les activités csiempros dnas ctete classe.

17.1E. Préparation de la lniae :

Sont visées tuoets les activités cirspomes dnas ctete classe.

17.1F. Fulartie de l'industrie lainière-cycle pneige :

Sont visées tetuos les activités cepisomrs dnas cttee classe.

17.1H. Préparation et falriute du lin :

Sont visées touets les activités comreipss dnas ctete classe, à l'exception du rouissage-teillage, du peignage, affinage, cadagre du lin.

17.1K. Mliaunoge et trtotixaeun de la sioe et des ttxtleis aleifrciits et synthétiques :

Sont visées teouts les activités ciseproms dnas cttee classe.

17.1M. Foitacaribn de flis à cuodre :

Sont visées toets les activités cspoerims dnas ctete classe.

17.1P. Préparation et ftulaire d'autres frbeis :

Sont visées toets les activités cpeoimrss dnas cttee classe.

17.2A. Tsiagse de l'industrie cotonnière :

Sont visées teouts les activités cmisoeprs dnas ctete classe.

17.2C. Tsgiasse de l'industrie lainière-cycle carde :

Sont visées toets les activités cipersoms dnas cttee classe.

17.2E. Tgasisse de l'industrie lainière-cycle pegnie :

Sont visées tteous les activités csoepmris dnas cttee classe.

17.2G. Tsisgae de sroiiee :

Sont visées ttoues les activités cpoesmris dnas cttee classe, à l'exclusion, s'agissant des activités de préparation au tissage, de la msie en carte.

17.2J. Tasigse d'autres ttxtleies :

Sont visées tetuos les activités cepmorsis dnas cttee classe.

17.3Z. Esbilmneonsnet tlteixe :

Sont visées teouts les activités cpriesmos dnas ctete classe.

17.4A. Foatircabin du ligne de maison et d'articles d'ameublement :

Sont visées teotus les activités coerpmsis dnas cttee classe.

17.4B. Fbciiioartan de ptites aeltcirs teteleix de litree :

Est visée dnas cttee cassle la faaboitrclin de scas de couchage.

Les aretus activités cspreioms dnas cttee clase relèvent du camhp d'application de la cvoiennotn cteolcivle ntioalane de la fiaorbaictn de l'ameublement. Toutefois, les pieatrs siiraneatgs cneonveinnt que les esirprntees ou établissements rlvneet de la classae 17.4B qui appliquent, au meonmt de l'entrée en vgeuuir du présent accord, la coonetnvin clctevloie natnoilae de l'industrie teixtle rrtsteneot régies enexmsilvecut par cttee dernière convention.

17.4C. Fobtcraiaïn d'autres aeciltrs confectionnés en ttxtele :

Sont visées tuteos les activités cspmeiros dnas cttee classe, à l'exception :

- des fioaitcrbans d'équipements spécifiques puor machines, matériels ou mnoeys de transport, cnostansit en : cuosstnies et mnhcaons d'équipements, airbags, parachutes, glties et équipements de sauvetage, courroies, toboggans, tuerublus nécessaires au fcnnoteoninemt de machines, de matériels ou de mnyoes de tarnporst ;

- de la foiabtcairn de vleois puor beautx de plaisance.

17.5A. Fcotiaabirn de tpias et mqtoeuet : :

Sont visées ttoues les activités copesrims dnas ctete classe, à l'exception du taisgse de tpaïs à la main, de la fqubraie de tapisserie, de tentures, des maarfcuenuts de l'Etat.

17.5C. Ficellerie, corderie, faictabiron de fieltls :

Sont visées touets les activités cimpreoss dnas cttee classe.

17.5E. Faiiotrabcn de non-tissés :

Sont visées tuteos les activités cmpiorses dnas cttee classe.

17.5G. Idiursetns teixtels NCA :

Sont visées tteous les activités criposems dnas cttee classe, à l'exception :

- de la fauiqrbe de dtleleens à la main, de bridroees à la main, d'ouvrages de dmae ;

- de la fuabqrie de peneiratmssee à la mian ;

- de l'enduction d'étoffes.

17.6Z. Firaioabctn d'étoffes à mallie (2)

Sont visées ttoues les activités cpromeiss dnas cttee classe.

17.7A. Fcoratbaïn d'articles casnhuatss à mallie (2) :

Sont visées tutoes les activités ciopsrmes dnas cttee classe.

17.7C. Ftrcboaiïn de pull-overs et d'articles srilimeas (2) :

Sont visées ttoues les activités cmioprses dnas ctete classe.

18. Itnsiurde de l'habillement (1)

18.2D. Fctobraaiïn de vêtements de desuss puor hmooes et garçonnets (2)

Est visée dnas ctete cslsae la fctoiabrn de vêtements de dusses en bonneterie.

18.2E. Fitraoaiïn de vêtements de dusses puor fmeems et ftetelils (2) :

Est visée dnas ctete csasle la fiaiorctabn de vêtements de dseuss en bonneterie.

18.2G. Foiatirbcan de vêtements de doseuss (2) :

Est visée dnas cette clssae la fobctaaairn de sous-vêtements de bonneterie.

18.2J. Fotiriacabn d'autres vêtements et asescoiecrs (2) :

Sont visées dnas cette clssae :

- la fciabioartn de vêtements de dusses en bonneterie, y crmipos la foraictaibn de laytete ;

- la fciaartiobn d'articles derivs en btnoneiree ;

- puor partie, les activités rneavet de la fitircbaaon d'accessoires dievrs de l'habillement. Snot visées les activités suintaevs : aicceseors passementeries, filets puor cheveux.

Les peraits seiiagtnars conviennent, en outre, des dsiootnisips saivnteus vsiant les activités rneaelvt des casless 18 qui entenrt dnas les cpahms d'application rfceetipss de la cntoivoenn ceotliclve nntiaoaale des iunedrstis de l'habillement, d'une part, de la ctoionnven clcvoeltie nanlotiae de l'industrie textile, d'autre prat :

" Les eeperrnitss rlevanet des cpmahs d'application visés ci-dessus qui apliqneut au mmneot de l'entrée en vieugur du présent arcd de la ceovtinnon cvcltiolee ninlatoae de l'industrie tetilxe rtseenort régies ecivslmxueent par cette dernière convention. "

22. Edition, imprimerie, reproduction

22.2G. Cmsioooitpn et pgturooavhe :

Est visée dnas cette csalse la graruve mécanique ou prohportugae puor ismresiopn sur textile.

24. Irdnuitse chimique

24.7Z. Foaciibratn de fbeirs aiieflclietrs et synthétiques :

Sont visées toutes les activités croempsis dnas cette classe.

25. Isdniture du cuooatuhcc et des plastiques

25.2A. Fctbiraorian de plaques, feuilles, tuebs et profilés en matières pqtaislues :

Sont visées dnas cette cassle :

- la fiaaicrtbn par extrusion-transformation de flelieus de

polyéthylène ;

- la ftaorciabin de pelcuilels cellulosisques.

25.2C. Ftaiabocirn d'emballages en matières pestliuqas :

Est visée dnas cette clssae la fcoiiaarbnt par extrusion-transformation de fiueels polyéthylène.

25.2E. Fcaiatoirbn d'éléments en matières pilsqeutas puor la crtsnuiooctn :

Est visée dnas cette calsse la fiocbaatirn par extrusion-transformation de fleiueels de polyéthylène.

25.2G. Fcioitaarbnt d'articles drveis en matières pusiqlteas :

Est visée dnas cette csasle la fiaibarotcn d'éponges cellulosisques.

51. Cmemroce de gors et intermédiaires du commerce

51.5N. Ccmeomre de gors d'autres pidourts intermédiaires :

Est visé dnas cette cssale le crmemcoe des tieeltxs bturs (pour partie) :

- cmcmore de gors du jtue et des fbreis dures, des scas et de la crdeiroe : cmcmoere de cdorgae ;
- ccrmeome de gors de la iniae : laine bture ou lavée, filée ou peignée ; collecte, négoce et taigre des polis d'angora ;

- cemorcme de cocons, de sioe brute, de tiussis asiatiques, de tiussis de sioe écrue, de déchets de sioe ;

- cmrmceoe de gors de pilos divers.

71. Lacooinn snas opérateur

71.4B. Ltoicaon d'autres bines peloernsns et dtqmeeosius :

Est visée dnas cette csslae la liaooctn de scas et bâches.

(1) Les aetlreis de ccioenfton rattachés acnecossireemt à des établissements titlxees bénéficiant de la ctinnvoeon textile, suaf s'il s'agit d'établissements jnqemriudeiut ou matériellement dtitiscns et suos réserve d'accords régionaux contraïres.

(2) Il est rappelé qu'est classée dnas la cnocfieton la selue ctefoiconn d'articles snas fabiactorin de tussis à maille. Toutefois, les eepinrrtss uliistnat pcneaiiepmrnt puor la coecofntin d'articles d'habillement des tissus à mlilae se veronrt aeiulpqpr la présente convention.

La riordtaian du rsitgree des métiers ainsi que l'immatriculation à la sécurité socaile d'un trelauavilr qui saeirt irisctnt au rretgsie des métiers n'entraînent pas de pieln droit l'application de la présente anenxe au tllrievauar intéressé. Cttee mcaaitifoodn de sa suititoan diot être portée par écrit, snas délai, par les sinos de l'intéressé, à la cnonsaicsnae du denuonr d'ouvrage, qui puora pdrenre atce de la rurptue du cnoartt qui en est résultée. En tuot état de cause, les conséquences de ctete mfcitioaodin ne prouornt pedrre effet aanvt la fin de l'exécution des oedrrs en cours.

(1) A l'exclusion de la gteinrae de bnteroinee (rubrique 44-25 puor partie), de la puictoorn des flis et fiebrs aclefritis et synthétiques (rubrique 43-01, 43-02), et de la fratiaoibcn de pelullices cuoleeuliqls (rubrique 53-06 puor partie). Puor la fubiarqe de gatns et mnitiaes tricotés et de tssuis en pniots de maille.

Accord du 2 avril 1964 relatif aux travailleurs à domicile annexe II

Signataires	
Patrons signataires	Union des istdrnuies textiles.
Syndicats signataires	Fédération française des sicydtnas chrétiens de l'industrie titlxe CTFC ;
	Fédération FO des tllixes de Fcnare ;
	Fédération des trlulaaeirvs du tteilxe et des indriesuts rattachées CGT.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1979

La présente annxee régît les cooitonnds de tavaril acbaeiplps aux tevrallairlus à dmclioie répodant à la définition des aterlics L. 721-1 et L. 721-2 du cdoe du travail, non itrsincs au rirgeste des métiers et tlaiaalvnrnt puor le cotpme d'une ou plsuureis etesrenirps crseoimps dnas le camhp d'application treitriaorl et pnsosfironeel de la ctnoiovnen coelivlcte niaalotne de l'industrie titlxeie (1).

Article 2 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1979

La présentation annxee est enculoe puor la durée et dnas les coniotnids de révision et de dénonciation prévues par l'article 2 de la cneonvton clcioeltve nationale. Ses dosnistioips s'ajoutent à cllees qui résultent du sattut légal des tluveaairrls à dmclioie défini par les alectirs L. 721-1 et sauvnits du cdoe du travail.

En ce qui concerne les représentants du personnel, il y a lieu de se référer en priorité à l'article 2 de l'arrêté du 8 juin 1945 (Comité d'entreprise) et à l'article 2 de l'arrêté du 30 septembre 1946 (Délégués du personnel), dont le texte est reproduit en annexe.

Article 4.1 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1979

Article 3 (1) - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1979

1° Les temps nécessaires à l'exécution des travaux en série et de ceux qui peuvent être préalablement décrits pour les divers articles sont fixés par accords régionaux ou par accords nationaux de branche ou, à défaut, par arrêtés préfectoraux.

Il en sera de même des frais d'atelier et, s'il y a lieu, d'indemnités de services telles qu'indemnités de transport de matériel.

Les salaires applicables aux temps d'exécution sont fixés, à conditions égales de travail, par référence aux salaires prévus par la convention collective nationale. Les travailleurs à domicile bénéficieront des accords de salaires à la date d'application de ces accords.

Les dispositions relatives à l'affichage des temps d'exécution, par voie de fait et frais d'atelier sont rappelés en annexe (art. R. 721-9 du code du travail).

2° Lors de la mise des travaux à exécuter, il sera établi un tableau ou carnet dans les conditions fixées par l'article L. 721-7 du code du travail qui sont rappelées en annexe. Une fiche réglementaire type sera établie par accords régionaux, accords de branche ou arrêtés préfectoraux.

3° Les paiements sont faits soit par acomptes en fin de semaine de l'avancement du travail, soit par règlement définitif après livraison ou remise du décompte.

Ils feront l'objet d'un bulletin de paie au moins 1 fois par mois.

(1) Pour les travailleurs à domicile de la branche brevets mécaniques.

Article 4 - Jours fériés et congés payés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1979

Les travailleurs à domicile bénéficient de l'indemnisation de la journée du 1er Mai ainsi que de l'indemnisation des jours fériés conventionnels et des congés payés dans les conditions suivantes :

Dans la mesure où il n'en a pas été tenu compte dans les arrêtés préfectoraux ou dans les accords régionaux ou de branche, le donneur d'ouvrage s'acquitte de l'ensemble de ses obligations à cet égard par le paiement effectué, en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation dont le montant est fixé forfaitairement à :

- 8,3 % de la rémunération pour les congés payés ;

- 3,2 % de la rémunération pour l'ensemble des jours fériés (y compris le 1er Mai).

La rémunération s'entend déduction faite des frais d'atelier dans les conditions définies par la législation sur le calcul de l'indemnité de congé payé et avant recensement pour la sécurité sociale et arrets rétroactifs légaux ou conventionnels sur les salaires.

Mention du versement de ces allocations est portée sur le bulletin ou carnet prévu à l'article 3 ci-dessus.

Les travailleurs à domicile bénéficient de congés pour événements familiaux à raison de :

- 4 jours pour le mariage du salarié ;

- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;

- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;

- 1 jour pour le décès du père ou de la mère.

Lorsqu'un événement de cette nature se produit pendant une période de travail, le travailleur à domicile percevra une indemnité égale, pour chaque jour de congé, à 16,6 % du salaire hebdomadaire moyen de la période de paie précédant l'événement familial.

La rémunération à percevoir en considération s'entend dans les mêmes conditions que pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Article 5 (1) - Indemnisation du chômage partiel

En vigueur non étendu en date du 28 janv. 1970

Lorsqu'il existe, entre les travailleurs à domicile travaillant hétérologiquement pour une seule entreprise et leur employeur, un accord réciproque conclu entre eux (pour les travailleurs à domicile) et de financer (pour les employeurs) un travail correspondant, compte tenu des temps d'exécution, à l'horaire légal de 40 heures, les travailleurs à domicile peuvent, en cas de réduction de cet horaire au-dessous de 40 heures du fait de circonstances économiques dans le cadre de l'exécution de ce contrat, recevoir les allocations conventionnelles de chômage partiel prévues par l'article 51 de la convention collective (2).

Ces allocations peuvent être versées à domicile occupés hétérologiquement d'une manière saisonnière, qui ne peuvent recevoir les allocations de chômage partiel pour la période pendant laquelle ils sont hétérologiquement inoccupés ou partiellement occupés.

Les allocations sont versées aux intéressés s'ils reçoivent effectivement les allocations légales de chômage partiel et s'ils remplissent toutes les conditions de l'article 51 de la convention collective nationale. Pour l'application du paragraphe 2° de cet article, le travailleur à domicile éventuellement affecté par l'entreprise peut être un travailleur en atelier.

(1) Arrêté relatif de l'extension (arrêté du 21 septembre 1970, art. 1er).

(2) Est assimilé à ce cas celui des travailleurs à domicile travaillant hétérologiquement pour une seule entreprise qui ont effectivement pendant les 12 mois précédents un travailleur à domicile à l'horaire légal de 40 heures.

Article 6 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1979

Pour les travailleurs à domicile licenciés avant l'âge de 65 ans, l'indemnité de licenciement qui sera due dans les conditions prévues par l'article L. 122-9 du code du travail sera calculée sur la base de 1/8 de mois par année de service ininterrompu, c'est-à-dire

bsae muelnlese étant appréciée sur la mnynoe de la rémunération des 12 mios qui ont précédé le lencinmeiect (à l'exclusion des faris d'atelier mias y crmpios les anllctoaios prévues aux artlices 4 et 4-1).

L'indemnité ainsi calculée srea majorée de 20 % à prtair de 50 ans d'âge.

Au cas où, dnas la période de 12 mios susvisée, le telarlviuar à dcoilmie aaruit été indemnisé au ttrie du chômage praietl contienovennl dnas les cnitodoins prévues par l'article 5 ci-dessus, la rémunération copeonrndasrt à ctete période diot être établie sur la bsae de 40 heures.

Article 7 (1) - Indemnité de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1979

Tout tarualvielr à dlcoimie rvcrea à prtair de 65 ans (s'il est mis à la retraite), à prtair de 60 ans (s'il la pnred volontairement), une indemnité de départ en rreiatte calculée cmmeo siut :

- 1/4 de mios si l'intéressé a au mnois 5 ans de scvires iroupntenimrs ;

- 1/2 mios si l'intéressé a au mnois 10 ans de seirevcs inetrpmnirus ;

- 1 mios si l'intéressé a au minus 15 ans de svcirees irrnouinepmts ;

- 1 mios et dmei si l'intéressé a au mions 20 ans de sicveers ipomeitunrrns ;

- 2 mios et dmei si l'intéressé a au minus 30 ans de sviecers itunnreimops ;

- 3 mios et dmei si l'intéressé a au mnios 35 ans de sreevics iponmrteunrs ;

Annexe II - Travailleurs à domicile Dispositions particulières aux travailleurs à domicile de la fabrique de gants et mitaines tricotées et de tissus en points de maille - Annexe à l'article 1er de l'accord du 28 janvier 1970 sur les travailleurs à domicile applicable à la rubrique 481-22 - Accord du 2 avril 1964

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1964

La présente aexnne régit les cinotidnos de tvarial aplceaibpls aux trivaeallrus à dilomice répondant à la définition de l'article 33 du lirve Ier du cdoo du travail, non iisrtncs au rtsgiere des métiers et tarvalanilt puor le cmopte d'une ou pesruuils etpsrirnees cipseroms dnas le cmhap d'application traritoriel et pnorefesnoil de la coenovtinn coiltlceve nanotliae de l'industrie textile.

La riiatodan du rsegrite des métiers ansii que l'immatriculation à la sécurité siolcae d'un tuilaverlar qui sreat inscrit au rtgseire des métiers n'entraînent pas de plein droit l'application de la présente axnene au telrlauivar intéressé. Cette mticooiifdan de sa stiotiuan diot être portée par écrit, snas délai, par les snios de l'intéressé, à

- 4 mios si l'intéressé a au minus 40 ans de scveries ininterrompus.

La rémunération à perrnde en considération est clele définie à l'article 6 ci-dessus.

(1) Etdenu suos réserve de l'application des atlicers L. 122-9 et R. 122-1 du cdoo du taarvil (arrêté du 23 obcrote 1979, art. 1er).

Article 8 - Régime de retraite

En vigueur étendu en date du 28 janv. 1970

Les dpisistioons rialtvees aux rtaetries complémentaires fnot l'objet de l'avenant du 21 jiun 1966 (1).

(1) Vior avannet du 21 jiun 1966.

Article 9 - Conciliation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1964

Les liitges realtifs à l'application de la présente axenne snreot simuos à la cmossimion de cilaontociin prévue à l'article 86 de la ceonitovnn cotllvicee nationale. Les mmbrees salariés de la cismimoson cnpoenmorrdt des tealariurvlis à domicile.

Article 10 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1964

La présente axnnee s'appliquera à ctmoper de la piolcituabn de son arrêté d'extension, et au puls trad à cmteopr du 1er jleulit 1964.

la cnanissancoe du dneounr d'ouvrage qui porura pdrrene atce de la rpuute du cortnat qui en est résultée. En tuot état de cause, les conséquences de ctete moictadioifn ne pnourort prendre eefft avnat la fin de l'exécution des orreds en cours.

Article 2 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1964

La présente aennxe est ccunole puor la durée et dnas les cioninotds de rvseioin et de dénonciation prévues par l'article 2 de la cotoenvnin cteiocvllle nationale. Ses donptiosiiss s'ajoutent à cleles qui résultent du stutat légal des tirlaleruavs à dmciloie modifié par la loi du 4 jevinar 1964.

Article 3 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1964

1° Les tpems nécessaires à l'exécution des taavurx en série et de cuex qui punevet être préalablement décrits puor les drievs aeltircs soernt fixés par ardoccs régionaux ou par acrodcs de branche, ou à défaut, par arrêtés préfectoraux.

Il en srea de même des firas d'atelier et, s'il y a lieu, d'indemnités deersvis telle qu'indemnité puor iisoaboitimmln de matériel.

Les selarais aalbelicpps aux tmpes d'exécution sreont fixés, à

ctoiononds égales de travail, par référence aux salraeis de qialutaiicfon prévus par la cntnoveoin cvltoielce nationale. Les tvirearulals à dliimoce en bénéficieront au puls trad à la pciaioubltn des arrêtés d'extension des acrodcs de salaires, suaf dposiioitispuls asengutavae résultant d'accords régionaux, d'accords de bhrcane ou d'arrêtés préfectoraux.

2° Lros de la rmiese des tauravx à exécuter, il srea établi un buelitln ou cernat dnas les condntiois fixées par l'article 33 e du lrvie Ier du cdoe du travail. Une fcihe réglementaire tpye srea établie par arcodcs régionaux, acodcrs de bhrance ou arrêtés préfectoraux.

3° Des paetniems srneot faits siot par acemtpos en fncioton de l'avancement du travail, siot par règlement définitif après lasroviin ou rmesie du décompte.

Ils fonert l'objet d'un bulitlen de piaie au monis une fios par mois.

Article 4 - Jours fériés et congés payés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1964

Les vraieuallrs à dclimioe bénéficient de l'indemnisation de la journée du 1er mai asini rque de l'indemnisation des juras fériés et des congés payés prévus rpsmeencieevtt par les alirects 66 et 59 de la cnoeinovtn cltviolece nationale.

Dans la mresue où il n'en a pas été tneu ctompe dnas les arrêtés préfectoraux ou dnas les accodrs régionaux, le dneonr d'ouvrage s'acquitte de l'ensemble de ses obilgnoaits à cet égard par le pneamiet effectué, en même tpems que celui de la rémunération, d'une atoaiolcln dnnot le mnaontt est fixé ffaaitrnieoermt à 11 p. 100 de la rémunération nette. Celle-ci est déterminée, en ce qui ccornnee les fiars d'atelier, dnas les cooniintds définies par la législation (1) puor le caclul de l'indemnité de congé payé et anvat retneeus puor la sécurité sioclae et arteus reeuntes légales ou ceenivoonlltnns sur les salaires.

Mention du venrmeest de cette aloiotacln est portée sur le bliulten ou cnraet prévu à l'article 3 ci-dessus.

Avenant du 21 juin 1966 relatif aux travailleurs à domicile annexe II

Signataires	
Patrons signataires	Union des inrutiesds textiles.
Syndicats signataires	Fédération FO des tixltees de Fcnrae ; Fédération des trelarivlaus du tieltxe et des iiednrnsuts rattachées CGT ; Fédération des isdurtnies du textile, de l'habillement et du ciur CFDT ; Fédération française des sandcyits chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement s'intitulant CFTC.

Régime de retraite complémentaire des travailleurs à domicile

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 juin 1966

Les dopstiniosis de l'annexe VI à la cntveonion ctlevoclie

Article 5 - Annexe à l'article 1er de l'accord du 28 janvier 1970 sur les travailleurs à domicile applicable à la rubrique 481-22 Régime de retraite

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1964

Les dnoitosisips reveailts aux reierttas complémentaires fenrot l'objet d'accords, siot sur le paln régional, siot dnas le cdare de la ciotoenvnn inlreoenoltnespfrise du 8 décembre 1961. A défaut d'accord dnas un délai mumaxim d'un an à ctepomr de la stugranie de la présente annexe, la qesitoun frea l'objet d'un nevuol emeaxn sur le paln national.

Article 6 (1) - Annexe à l'article 1er de l'accord du 28 janvier 1970 sur les travailleurs à domicile applicable à la rubrique 481-22 Conciliation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1964

Les lgeiits riaftles à l'application de la présente aennxe sonret sioums à la cosiommsn de cntoiclaion prévue à l'article 86 de la ctinovnoen cltviolece nationale. Les mbrmees salariés de la csosiimmon crroopedmmt des tluerrilaavs à domicile.

Article 7 - Annexe à l'article 1er de l'accord du 28 janvier 1970 sur les travailleurs à domicile applicable à la rubrique 481-22

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1964

La présente aennxe s'appliquera à ctpmoer de la paciobiltun de son arrêté d'extension et, au puls tard, à ceomptr du 1er jilluet 1964.

nltniaaoe iitntuanst un régime de rreattie complémentaire puor le penseonl oveuirr snot étendues aux tielaurvlras à dmiilcoe définis par l'article 1er de l'annexe II à la ctionenovn civelocle nntlaioe rtelviae à ctete catégorie de travailleurs.

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 juin 1966

Le cmhap d'application pnrsefnseooil et treairoitrl du présent aanevnt est celui de la coneonitvn cvicoellte noitaalne à l'exclusion, conformément à l'annexe II, de la ruuirbqe 481-22 (fabrique de gnats et mtneiais tricotés et de tissus en points de mailles) et de la ruuirbqe 477 (production de fbries ailifeetrcils et synthétiques et faarncoibts ceenxons en cellulose).

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 juin 1966

Les esirpternes teetilxs qui ne fereanit pas déjà bénéficier lures tlialrvaus à diicomle d'un régime de rratitee complémentaire en vteru d'un accord lcoal ou régional snot tneues de pdrerne les doiotipssins nécessaires puor aliifefr leurs treuvralails à dmiciloe à une itisionuttn de ratietre agréée par l'UNIRS, avev effet du 1er jievnar 1967.

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 juin 1966

Les conditions d'affiliation ainsi que les règles relatives à

Accord du 2 avril 1964 relatif aux travailleurs à domicile - comité d'entreprise annexe 2

Article - Arrêté du 8 juin 1945 portant application de l'ordonnance du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprise aux travailleurs à domicile

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1964

2. Sont seuls considérés comme faisant partie des entreprises pour l'application de l'ordonnance du 22 février 1945 précitée, les travailleurs visés à l'article précédent qui effectuent habituellement et régulièrement des travaux à domicile, soit d'une manière continue, soit à certaines époques de l'année seulement.

S'ils remplissent les conditions ci-dessus à l'égard de plusieurs entreprises, ils sont considérés comme appartenant à celle qui leur a versé la rémunération la plus élevée au cours de l'année civile précédant l'année au cours de laquelle a lieu la désignation des délégués du personnel au comité d'entreprise.

Article - Arrêté du 30 septembre 1946 déterminant les conditions d'application de la loi du 16 avril 1946 aux travailleurs à domicile et les modalités particulières de désignation des délégués de ces travailleurs

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1964

2. Sont seuls considérés comme faisant partie des entreprises pour l'application de la loi du 16 avril 1946 précitée, les travailleurs visés à l'article précédent qui effectuent habituellement et régulièrement des travaux à domicile, soit d'une manière continue, soit à certaines époques de l'année seulement.

S'ils remplissent les conditions ci-dessous à l'égard de plusieurs entreprises, ils sont considérés comme appartenant à celle qui leur a versé la rémunération la plus élevée au cours de l'année civile précédant l'année en cours de laquelle a lieu la désignation des délégués du personnel.

Article - Extrait du Code du travail relatif au bulletin ou carnet des travailleurs à domicile et à l'affichage des temps d'exécution, prix de façon et frais d'atelier

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1964

Article L- 721-7 (texte résultant de la loi 73-4 du 3 janvier 1973)

l'établissement des droits à la retraite des travailleurs à domicile s'entend en ce qui concerne les règles définies par l'annexe VI, sous réserve des règles spéciales appliquées par l'UNIRS en ce qui concerne cette catégorie de travailleurs.

Tout donneur d'ouvrage doit adresser à l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre une déclaration au moment où il commence ou cesse de faire effectuer du travail à domicile.

Le donneur d'ouvrage doit tenir un registre d'ordre indiquant :

1° Le nom et l'adresse de l'établissement ou les nom, prénoms et adresse du donneur d'ouvrage, ainsi que le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers ;

2° Les nom, prénoms, adresse, numéro d'immatriculation à la sécurité sociale, nationalité des travailleurs à domicile qu'il occupe et, le cas échéant, des personnes mentionnées à l'article L. 721-1 (2) qui travaillent avec eux ;

3° Si le donneur d'ouvrage a recours à un ou plusieurs intermédiaires, leur nom, prénoms et adresse, ainsi que la nature des tâches qui leur sont confiées.

Lors de la mise à un travailleur de travaux à exécuter à domicile il est établi, en deux exemplaires au moins, un bulletin ou carnet sur lequel doivent figurer les indications suivantes :

1° Le nom et l'adresse de l'établissement ou les nom, prénoms et adresse du donneur d'ouvrage ;

2° La référence de l'organisme ou des organismes auxquels le donneur d'ouvrage verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

3° Le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers ;

4° La nature et la quantité du travail, la date à laquelle il est donné, les temps d'exécution, les prix de façon ou les salaires applicables ;

5° La nature et la valeur des fournitures imposées au travailleur ainsi que les frais d'atelier et accessoires ;

6° Le cas échéant, la date à laquelle le travail doit être livré.

Lors de la livraison du travail achevé une mention est portée au bulletin ou carnet indiquant :

1° La date de la livraison ;

2° Le montant :

a) Des prix de façon auxquels par le travailleur ;

b) Des frais d'atelier qui s'y ajoutent ;

c) De l'allocation de congés payés ;

d) Des ruetees que la loi fiat olbgaiiton aux eorypmlous d'opérer ;

e) Le cas échéant, des diervs frias aeiocssres laissés à la charge de l'intéressé par le dneuonr d'ouvrage, dnas les litmeis prévues à l'article L. 144-1 du présent code.

3° La somme nette payée ou à payer au travlaeuilr cpomte tneu des éléments énumérés aux alinéas 2° (a, b et c) ci-dessus, et après déduction des frias et rueetnes visés aux alinéas 2° (d et e) ci-dessus.

Les itipnoirncss relvaeits à chaque tiaarvl snot portées suos un numéro d'ordre qui diot fegurir sur tuos les exaeliemprs du btileuln ou carnet.

Un ermplaiexe de ce billuetn ou cnreat est rmeis au taleaurlvir et rsete sa propriété ; un eelrimapxe doit, en outre, être conservé pnaedt au monis cniq années par le deunonr d'ouvrage et, le cas échéant, par l'intermédiaire et présenté par eux à toute

Accord du 28 mars 1972 relatifs au travailleurs à domicile, dispositions particulières aux travailleurs à domicile de la branche broderies mécaniques annexe II

Signataires	
Patrons signataires	Union des purrdctoues de broedries de Fracne (Ubrod).
Syndicats signataires	Fédération nlotnaaie des dentelles, tuelles, bidrreoes et gueriups ; Syndicat des bderorus à dciomlie de Farcne (Synbrod) ; Fédération Frcoe ouvrière des tleixets de Fcnrae ; Fédération naoilatne des sytiacdns de cadres, de maîtrises et de tnecheinis des inurtdieiss txeletis et cnxeeons CGC ; Fédération française des staidcns chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Fédération des iindsteurs de l'habillement, du ciur et du ttixilee CFDT.

Définition des temps d'exécution et rémunération

Extension du champ d'application de la convention collective nationale

Article 1er

En vigueur étendu en date du 28 mars 1972

Conformément à l'article 3 de l'annexe II à la cnteionovn cliocleve nlnoiate de l'industrie textile, les tmeps élémentaires à l'exécution des taruvax de brdeiores mécaniques snot fixés par la table annexée au présent accord.

réquision de l'inspecteur du trvaail et de la main-d'oeuvre.

Actrile R- 721-9 (texte résultant du décret 73-1048 du 15 nbrmveoe 1973)

Les tpems d'exécution des tvraaux à domicile, les pircx de façon ou les saaleris aebplpiacs à ces taavurx et les frias d'atelier et frais aocsresceis doinvet être affichés en peacrmnnee par tuot dnnueor d'ouvrage dnas les lcuaox d'attente anisi que dnas cuex où s'effectuent la rseime au tiearuvallr des matières premières ou oebjts et la réception des aletircs après exécution. Cttee doiiossptin ne s'applique pas au dmilcoie privé des travailleurs, lSORUQE la rimsee de ces matières premières ou otbejs et la réception des mahdnacirses y snot effectuées par les sonis des donneurs d'ouvrage ou de lures intermédiaires.

Le préfet peut, en outre, décider l'affichage dnas les mriiaes des counmems intéressées des dnisoostipis réglementaires rtevielas aux tepms d'exécution, aux pircx de façon, aux frais d'atelier et frais d'accessoires asini que la rimsee d'un eitarxt de ces donspsiiiois à cuqahе teaaurvlvr à dilmcoie de la profession.

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 mars 1972

La rémunération alpicipable aux temps d'exécution est fixée en pannet puor bsae hrroiae le silarae prévu par la ctvniioeon ccviolltee de l'ouvrier feluir 15 ydars (coefficient 150) adapté d'un ceniiicefoft 2,43 aeqluxus s'ajoutent les suppléments situavns :

- quote-part des fiars généraux d'exploitation ;

- quote-part des frais d'amortissement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 28 mars 1972

Les dsinsitopois cnoentus dnas les atlerics 1er et 2 snot allpebpacis à la dtae de la staruinge du présent accord.

Article 4

En vigueur étendu en date du 28 mars 1972

L'union des ptoerrcduus de berreidos de Farcne (Ubrod) et le sincdayt des berudors à dimolcie de Fcnrae (Synbrod), dnot le siège est à Villers-Outréaux, apportent, en accrod aevc les onoiistganrias signataires, l'adhésion de luers mrmeebs à la citonenovn cecvliolte nnaatloie de l'industrie ttxtleie ; le champ d'application de celle-ci srea modifié par la sspepsrouin de la réserve itdinurote par l'accord du 2 jleluit 1971 ceocarnnt les enerrttepiiss de brerdioes mécaniques situées dnas la cmnuoe de Villers-Outréaux.

Cette adhésion pdnrera effet le juor de la msie en vguuier de l'arrêté du msnriite chargé du tvairal puor l'extension des acrcdos des 23 jiun (1) et 2 jleuilt 1971 crnnoacet l'application à l'industrie des dentelles, tuelles, beeoirrds et giurepus de la cnvioteonn cletocvile natailone de l'industrie textile.

TEMPS ELEMENTAIRES EN BRODERIES MECANIQUES

Article - Lingerie

En vigueur étendu en date du 28 mars 1972

CODE de l'art.	DENOMINATION de l'article	RENDEMENT MOYEN (mètre carton, Jacquard/heure)					TEMPS MORTS (à tenir ctpmoe en corus de broderie)			
		4/4	6/4	8/4	12/4	24/4 et plus	Montages de pièces	Grille de reconversion	Glissées	Rentrées
1	Lingerie ctoon à blanchir, lnieirge cueuolr sur cootn à blanchir.	25	26	27	28	28	Non	Oui	Non	Non (1)
2	Guipure fnie écreu 134/2 à 80/2.	24	25	26	27	27	Non	Oui	Non	20'(2)
3	Lingerie ploseyetr écreu à blanchir.	24	25	26	27	27	Non	Oui	Non	Non (1)
4	Guipure fnie 134/2-80/2, fiine banlc ou couleur.	23	24	25	26	26	Non	Oui	Non	20'(2)
5	Guipure 64/2-48/2 (4)	19	20	24	25	25	Non	Oui	Non	20'(2)
6	Fausse guipure.	22	23	24	25	25	Non	Oui	Non	15'(3)
7	Lingerie finie coton, rnanyoe 150 D, psyoeoltr ou assimilés banlc et couleur.	23	24	25	26	26	Non	Oui	Non	Non (1)
8	Draps en chandelle.	23	24	25	26	26	30'	Oui	Non	Non
9	Maille.	23	24	25	26	26	Non (5)	Oui	Non	Non
10	Organdi coton et assimilés.	20	21	22	23	23	Non	Oui	Non	Non (3)
11	Laine, aliucrqye et assimilés.	18	21	21	23	23	Non	Oui	Non	Non

TEMPS ELEMENTAIRES EN BRODERIE MECANIQUES

Article - Ameublement

En vigueur étendu en date du 28 mars 1972

CODE de l'art.	DENOMINATION de l'article	RENDEMENT MOYEN (mètre carton, Jacquard/heure)					TEMPS MORTS (à tenir cptome en crous de broderie)				
		4/4	6/4	8/4	12/4	16/4	24/4 et plus	Montages de pièces	Grille de reconversion	Glissées	Rentrées
12	Rideau mallie (tissu tricoté).	Néant	21	22	23	24	25	Non	Oui (1)	25	8
13	Rideau viole voiline, tsiu tissé.	Néant	21	22	23	24	25	Non	Oui (1)	30'	8'
14	Polyester et lin.	Néant	21	22	23	24	25	Non	Oui (1)	40'	8'
15	Panneaux en chandelle.	Néant	21	22	23	24	25	30'	Oui (1)	Non	8'
16	Rideau tulle Rachel.	Néant	21	22	23	24	25	Non	Oui (1)	60'	16'
17	Tulle gnad mntoage 27 mètres.	Néant	21	22	23	24	25	90'	Oui (1)	Non	8'
18	Tulle montage 6 à 10 mètres.	Néant	21	22	23	24	25	30'	Oui (1)	Non	8'
19	Macramé polyester.	Néant	23	24	30	130	30	Non	Non	Non	Non

Article - Broderie de genre

En vigueur étendu en date du 28 mars 1972

CODE de l'art.	DENOMINATION de l'article	RENDEMENT MOYEN (mètre carton, Jacquard/heure)					TEMPS MORTS (à tiner ctpmoe en cuors de broderie)			
		4/4	6/4	8/4	12/4	24/4 et plus	Montages de pièces	Grille de reconversion	Glissées	Rentrées
20	Fantaisie garnde dfiifuosn sur tsiu difficile, fil texturé, robes.	21	22	23	24	24	Non	Oui	Non	Non
21	Nouveautés, métal alterné, Lerux alterné, bdoerries de luxe.	19	20	22	23	23	Non	Oui	Non	Non (1).
22	Broderies d'or, boiredres tuot métal.	17	18	20	21	21	Non	Oui	Non	Non (1)
23	Articles outre-mer.	20	21	22	23	23	Non	Oui	15'	Non.
24	Ouatine slpmie face. - En 90 cm :	23	24	25	26	26	30'	Oui	Non	Non
	- En 125 cm :	23	24	25	26	26	33'	Oui	Non	Non
	- En 145 cm :	23	24	25	26	26	39'	Oui	Non	Non
	- En 160 cm :	23	24	25	26	26	48'	Oui	Non	Non

25	Ouatine dluobe face. - En 90 cm :	23	24	25	26	26	45'	Oui	Non	Non
	- En 125 cm :	23	24	25	26	26	54'	Oui	Non	Non
	- En 145 cm :	23	24	25	26	26	54'	Oui	Non	Non
	- En 160 cm :	23	24	25	26	26	63'	Oui	Non	Non

GRILLE I

Article - Grille de reconversion des métrages de carton pour tous articles, sauf ameublement c'est-à-dire pour articles : 1er, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 20, 21, 22, 23, 24 et 25

En vigueur étendu en date du 28 mars 1972

Pour potrioomn Rideau, vior grille II.

Métrage craton réel par montage	Métrage à fuetcrar puor une rentrée y crpmos chemisiers	Métrage à futraecr puor duex rentrées
10	27,10	28,90
11	28,10	29,90
12	29,10	30,90
13	30,00	31,80
14	30,80	32,50
15	31,50	33,20
16	32,20	33,90
17	32,90	34,60
18	33,60	35,30
19	34,10	35,80
20	34,60	36,30
21	35,20	36,90
22	35,70	37,40
23	36,30	38,00
24	36,80	38,50
25	37,30	39,00
26	37,90	39,60
27	38,50	40,20
28	39,00	40,70
29	39,40	41,10
30	40,00	41,70
31	40,70	42,40
32	41,50	43,20
33	42,30	44,00
34	43,00	44,70
35	43,70	45,40
36	44,50	46,20
37	45,40	47,10
38	46,30	48,00
39	47,20	48,90
40	48,10	49,80
41	49,00	50,70
42	49,80	51,50
43	50,70	52,40
44	51,60	53,30
45	52,40	54,10
46	53,20	54,90
47	53,90	55,60
48	54,60	56,30
49	55,30	57,00
50	56,00	57,70
51	56,70	58,40
52	57,60	59,30
53	58,30	60,00
54	59,00	60,70
55	59,70	61,40
56	60,40	62,10
57	61,10	62,80
58	62,00	63,70
59	62,70	64,40
60	63,40	65,10
61	64,10	65,80
62	64,70	66,40
63	65,50	67,80
64	66,40	68,10
65	67,30	69,00
66	68,20	69,90
67	69,10	70,60
68	69,90	71,60
69	70,70	72,40
70	71,50	73,20
71	72,30	74,00
72	73,10	74,80
73	74,00	75,70
74	74,90	76,60
75	75,80	77,50
76	76,70	78,40
77	77,60	79,30
78	78,50	80,20
79	79,40	81,10
80	80,30	81,50

GRILLE II

Article - Grille de reconversion des métrages de

carton à appliquer uniquement, en plus des glissées, pour l'article suivant :

En vigueur étendu en date du 28 mars 1972

Promotion Rideau, bsae sur malile caareru de à 20 mètres de carton

de à 15 mètres de ctaorn : 17,80 mètres crtoveins à frcuetar ;

de 15 à 16 mètres de cotarn : 18,30 mètres covteirns à fuatecrr ;

de 16 à 17 mètres de crtoan : 18,80 mètres civenrots à fturcaer ;

de 17 à 18 mètres de cortan : 19,30 mètres coevrnits à fcaterur ;

de 18 à 19 mètres de cotarn : 19,70 mètres cotrevins à fuatrecr ;

de 19 à 20 mètres de ctaorn : 20 mètres crtoevins à facturer.

Pour les aeturs rideaux, pas de grille, apqlpueir nameelnomrt rentrées et glissées.

Temps mrtos sur métier (ou hros métiers cirtevnos en heure industrielle)

Changement daevnt (sans chaegnemt d'aiguille), noguae : 4/4 et 6/4. 12 sdecenos l'aiguille.

Garnissage denvat (sans cenhnemagt d'aiguille), arictle à défiler : 4/4 et 6/4. 15 sdecneos l'aiguille.

Garnissage deavnt (avec cgnmenaecht d'aiguille), atcrlie à défiler : 4/4 et 6/4. 18 sceneods l'aiguille.

Garnissage davent (sans cnhmngceat d'aiguille), acltrie à défiler : 8/4 et plus. 10 sneedcos l'aiguille.

Garnissage deanvt (avec cnemhaegnt d'aiguille), alcrite à défiler : 8/4 et plus. 16 sdcoenes l'aiguille.

Changement cluoer cocons (changement navettes) : 6 sencedos la navette.

Changement de rppoart et réglage de perçoirs : 29 snecodes le perçoir.

Application : 8 secondes.

Laize frot percée (broderie Richelieu) : 15 muients par rentrée.

Chandelle lgeiinre (draps et assimilés), cdnahllee pnaeanux :

2 mniutes et demie par couture.

Coupage des pnunaeax : une mnuite puor duex panneaux.

Cousage des paunneax : 2 muitnes par couture.

Couture sur tllue gnard motgnae : 6 munteis par couture.

Coupage (rasage) des flis sur panenaux et assimilés : une mutnie puor 20 fils.

Annexe III évolution des salaires 1

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

1° Des avances à la présente annexe fixent la rémunération minimum garantie cronoasrenpt au coefficient 100 et les barèmes qui en découlent.

2° Les dispositions des annexes seront réexaminées annuellement pour tenir compte des particularités du palan ainsi que de sa réalisation effective et de l'évolution de la situation économique et sociale du pays et de la profession.

Elles seront réexaminées 6 mois après le dernier avenant si l'un des éléments en fait la demande au moins 1 mois avant l'expiration d'une telle période.

Tout avenant sur les salaires comportera l'indication de la marge de hausse de l'indice officiel des prix à la consommation qu'il prévoit de couvrir, ainsi que les conditions de variation des salaires jusqu'à l'échéance de l'accord dans le cas où cette marge sera franchie.

Il est prévu que, indépendamment des dispositions de l'article 4 de la présente convention, les salariés (membres non permanents des organisations syndicales) qui participeront aux réunions visées par le présent paragraphe seront indemnisés pour leurs frais de déplacement, sous réserve de justification et sur une base forfaitaire qui sera fixée chaque année.

3° Les dispositions des annexes seront réexaminées annuellement pour tenir compte des particularités du palan ainsi que de sa réalisation effective et de l'évolution de la situation économique et sociale du pays et de la profession.

Elles seront réexaminées 6 mois après le dernier avenant si l'un des éléments en fait la demande au moins 1 mois avant l'expiration d'une telle période.

La date d'expiration de cette période pourra être avancée, tout en maintenant la même durée du préavis, au cas où interviendrait des circonstances exceptionnelles et de portée générale (telles notamment qu'une variation sensible et durable du coût de la vie enregistrée par la statistique générale de la France).

Il est prévu que, indépendamment des dispositions de l'article 4

Annexe IV du 28 juin 1951 relatif aux ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération FO des textiles de France ; Fédération nationale des syndicats de cadres, d'agents de maîtrise et de techniciens des industries textiles et ceonx CGC ; Fédération française des syndicats chrétiens d'ingénieurs et de cadres CFTC ; Fédération des industries textiles, de l'habillement et du cuir CFDT ; Syndicat national des ingénieurs et cadres du textile, de l'habillement et du cuir CFDT ; Fédération des travailleurs du textile et des industries rattachées CGT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 juin 1967

Les signataires considèrent :

Que la prospérité des entreprises, comme celle de l'économie française, à laquelle les ingénieurs et cadres contribuent dans

de la présente convention, les salariés (membres non permanents des organisations syndicales) qui participeront aux réunions visées par le présent paragraphe seront indemnisés pour leurs frais de déplacement, sous réserve de justification et sur une base forfaitaire qui sera fixée chaque année.

(Lorsqu'une révision des annexes interviendra, elle pourra se traduire :

a) Par une augmentation des barèmes fixant les rémunérations minimales garanties et les salaires qui en découlent ;

b) Par une garantie d'augmentation des salaires effectifs depuis le précédent avenant.

Son contenu et des modalités seront précisés à l'occasion de la discussion de chaque accord.)

4° Lorsqu'une révision des annexes interviendra, elle pourra se traduire :

a) Par une augmentation des barèmes fixant les salaires de qualification et les salaires qui en découlent ;

b) Par une garantie d'augmentation des salaires effectifs depuis le précédent avenant.

Son contenu et ses modalités seront précisés à l'occasion de la discussion de chaque accord.

En tout état de cause, toute augmentation en valeur absolue ne pourra être transformée en pourcentage pour être intégrée dans les tarifs qu'en fonction du salaire de l'ouvrier ayant la plus faible rémunération dans le poste considéré, à condition que cette rémunération soit au moins égale à la rémunération minimum garantie de ce poste et en respectant les règles générales fixées par l'article 73 A, b.

5° En tout état de cause, toute augmentation en valeur absolue ne pourra être transformée en pourcentage pour être intégrée dans les tarifs qu'en fonction du salaire de l'ouvrier ayant la plus faible rémunération dans le poste considéré, à condition que cette rémunération soit au moins égale au salaire de qualification de ce poste et en respectant les règles générales fixées par l'article 73, A, b.

(1) Voir *partie Salaires*.

une très large mesure, résulte non seulement de la productivité technique, de l'originalité et de la qualité de la production, mais aussi de la valeur et de la cohésion de leur entreprise ;

Que l'activité industrielle a pour but essentiel l'augmentation des richesses produites et équitablement réparties dans le respect de la dignité de la personne humaine, l'accroissement de la valeur de l'équipement du pays et l'amélioration du niveau de vie qui préparent un meilleur développement des qualités morales et intellectuelles de l'ensemble des citoyens de la nation.

Et déclarent :

Que les dirigeants doivent utiliser au mieux les apports de leurs cadres, sous l'autorité, prématrice leur pleine confiance et leur confiance selon les possibilités des entreprises ;

Que, de leur côté, les cadres doivent consacrer leurs qualités techniques et humaines ainsi que leur expérience à l'exercice de leurs fonctions dans l'entreprise, dans une attitude de confiance aux nouvelles.

OBJET DE L'ANNEXE

En conséquence, les signataires ont établi la présente annexe à la convention collective nationale qui, en complément des dispositions de cette convention, a pour objet de définir leurs droits et obligations particuliers, dans un climat de confiance réciproque.

Article 1er - Durée de l'annexe

En vigueur étendu en date du 1 juin 1951

La présente annexe prendra effet à compter du 1er juin 1951.

Par référence à la circulaire nationale, sa première période de validité se prolonge jusqu'au 15 février 1952.

Elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction comme la circulaire elle-même.

Il est convenu que, 3 mois avant l'expiration de chaque période annuelle, les pouvoirs publics se réuniront à la demande de l'une d'elles pour déterminer les modifications qu'il conviendrait d'apporter à la présente annexe.

Compte tenu des dispositions de l'article 2 de la circulaire collective, également applicables à la présente annexe, les clauses spéciales prévues dans celles-ci continueront d'avoir leur effet jusqu'à la conclusion de nouveaux accords.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 juin 1967

La présente annexe règle, sur le territoire métropolitain, les rapports entre les employés et les ingénieurs et cadres (hommes et femmes), liés par la circulaire nationale.

A ce titre, elle a pour objet de compléter, en ce qui concerne cette catégorie de personnel, les dispositions de la circulaire nationale.

Ses dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que prévoit le décret relatif de travail, aux ingénieurs et cadres engagés pour exercer leurs fonctions dans la métropole et qui, postérieurement à leur engagement, seraient affectés temporairement dans un établissement situé en dehors de la métropole.

Article 3

En vigueur étendu en date du 20 févr. 1963

Pour l'application de la présente annexe sont considérés comme ingénieurs et cadres les collaborateurs exerçant des fonctions dans lesquelles ils sont en vue des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, économique ou financière constatée généralement par un diplôme tel que prévu à l'article 4 ci-dessous ou acquise par l'expérience personnelle et reconnue équivalente. Ils exercent par délégation de l'employeur un commandement sur des collaborateurs de toute nature. Dans certains cas toutefois, ils peuvent ne pas exercer ces fonctions de commandement (ingénieurs d'études et de recherches, chefs de contentieux, etc.). En règle générale, ils ont, dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en ayant néanmoins à l'égard du patron le droit de modifier.

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

D'une manière générale, même pour les cadres des fonctions supérieures, les dispositions prévues dans la présente annexe sont applicables en priorité sur les dispositions prévues par la présente annexe.

Article 4

En vigueur étendu en date du 20 juin 1967

La présente annexe s'applique également aux salariés titulaires de l'un des diplômes suivants, débutant dans leur carrière et engagés pour remplir une fonction d'ingénieur ou de cadre telle qu'elle est définie à l'article 3 ci-dessus, même s'ils ne la remplissent pas immédiatement :

1° Ingénieurs diplômés dans les termes de la loi ;

2° Bacheliers titulaires de l'un des diplômes suivants ;

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

Rémunération

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le système de classification est basé sur 4 niveaux de postes d'ingénieurs et cadres : points I, II, III, IV.

Pour la position I, 2 échelons sont prévus. Le classement dans les différents postes et, le cas échéant, échelon, est déterminé conformément à l'article 8 ci-après.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Position I

Définition :

Le cadre exerce sa fonction à partir des instructions qu'il reçoit ; il connaît les techniques de son métier et s'appuie sur les processus, méthodes et outils de l'entreprise. Il agit de façon autonome pour organiser son temps de travail et peut être amené à superviser les travaux d'une équipe opérationnelle.

Connaissances théoriques :

- il met en œuvre les connaissances acquises par sa formation initiale (1er échelon) ;

- il met en œuvre les connaissances acquises confirmées par son expérience des processus, procédures et outils de l'entreprise pour sa spécialité (financière, technique, commerciale ...), (2e échelon).

Délégation :

- sa délégation est limitée à sa fonction.

Relations-communication :

- à ce niveau, le cadre a des relations de travail avec des collaborateurs internes et dans un cadre précis avec les interlocuteurs externes.

Position II

Définition :

- le cadre exerce sa fonction à partir des missions confiées. Il connaît les techniques de son métier, les processus, méthodes et outils d'organisation du travail de l'entreprise. Il gère l'organisation de son travail.

Délégation :

- sa délégation est limitée au champ de son activité,

mniissos et/ ou prtojes dédiés, puor leelsqus il puet être en cgahre d'une équipe dnot il supeivrse l'activité ou de la gstoien d'un pejort dnot il est l'expert.

Autonomie :

- il aigt dnas le cdrae de directives. Il est réactif et s'est approprié tuos les accepts de sa fonction. Doté de ces éléments d'autonomie, le cdare inetvnriet selon les diitvecers reçues. Il ne se lmtiie puls à tmttnrrsae ses connaissances, mias villee également au bon déploiement de l'activité du svircee ou des prtjoes dnot il a la charge.

Relations-communication :

- en matière de communication, il puet asruser des rteailnos sieivus aevc des iuruceontlerts variés, ietnres ou eerextns ;

- il fasoirve la ccmtooaiummn auprès des équipes qui cbtneironut à l'activité du sricvee ou des pjotres dnot il a la charge.

Position III

Définition :

- à piartr de cttee position, les mniissis confiées acquièrent une denomiisn et une atdmpilue supplémentaires. Aurnasst généralement la suvsiiieporn d'un département, d'une unité, le cdrae eecrxe une ou pluresius miosinss d'expertise ou de menngmeaat des salariés placés suos son autorité ou les duex à la fois. Son aoprhcpe est à cet égard puls complète car il puet définir, pspoeror et mettre en ?uvre après accord, des sulinoots globales.

Autonomie :

- le périmètre de son aciotn est indiqué par des onrttnaoeiiis et des objectifs, puor la réalisation duleeqss il pernd tteuos les décisions utiles.

Délégation :

- sa délégation ptore sur l'ensemble de son domniae d'activité.

Management :

- dnas son rôle de manager, il diot veleilr à la ftoaimron de ses ctborloaaruels et fsoaivre le diulagoe nécessaire au mtiianen d'un bon claimt social.

Relations-communication :

- en matière de communication, il etninteret aevc ses creubltraotalos des reonialts régulières. Il puet d'ailleurs les cnrnvicoae et les friae adhérer à un projet.

Position IV

Définition :

- dnas cette position, snot classées les ffontocis de dcetiiron générale qui intègrent une prise en crhgae gballoe de ptojers pluridisciplinaires. Le cadre pictparie à la définition et à la réalisation des ojfceitbs du sicvere ou de l'unité dnot il a la charge.

Relations-communication :

- son arphpoce dnas le dmionae de la cicaomuinoatmn est puls collective. Il développe et ausrse des rlitnaeos fréquentes aevc tuos tpyes d'interlocuteurs. Il siat crnioanvce et faire adhérer à un pojret un esbmlene d'interlocuteurs.

Délégation :

- il puet egeganr l'entreprise par une lgrae délégation.

Management :

- il mganae et anmie des équipes hiérarchiques des différentes

spécialités. Il velile à l'actualisation des compétences de ses coerlbuolraats et cnbituore au dglouaie saocil dnas l'entreprise.

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Relèvent du régime de raittree des caerds de la ctivonoenn du 14 mras 1947 les ingénieurs et caerds smuois à la présente axenne IV de la ctvooiennn collective.

Article 5 - Rémunérations minima garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les rémunérations menlamiis gantireas snot déterminées puor les ptnooiiss I (comprenant 2 échelons), II, III et IV, finasat l'objet des atliers 8 et 9 ci-après de l'annexe IV.

Article 6 - Caractère forfaitaire de la rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les anmietepntos des cdreas pnvueet être des apieneontmtps feiartrifoas qui ne vreaint pas en fotnicon de luer hiorare personnel. Ils ieluncnt naomtneut les vrnoiaats deus à des hueres supplémentaires oesonlciaencls ou à des hreues de récupération effectuées par l'établissement, le servce ou les ateliers.

L'horaire savenrt de bsaie à l'établissement du fofrait est précisé dnas la lterte d'engagement prévue à l'article 11.1 ou dnas la nitocaifotin ultérieure prévue à l'article 12. Les ciniotdons de ses vaaitoinrs snot fixées par cette lettre ou nfoacotiitin ou, à défaut, snot fixées d'un cmounn acocrd dnas cqauhe cas particulier, étant entdneu que le frifoat ne pruroa être modifié que si l'exercice des fcntoinos de l'intéressé s'accompagne d'une mofdiciotain ecicffvte de son horaire.

A défaut d'accord, la patire la puls diiegnlnt arua la possibilité de farie joeur les moynes de roerucs prévus par l'article 36 de la présente axnene dnas la litime d'un délai mmaixum de 1 mois. Passé ce délai, la mitoiifdcoan ne pruroa être appliquée, en tuot état de cause, anvat l'expiration d'un nouveau délai de 3 mois.

Les aenepntimpots eeifcfftvs dvrneot être au mins égaux à la rémunération ceveotlnnonile muminim gintraae correspondant, puor l'emploi, à l'horaire fritoairfae éventuellement fixé.

La rémunération citnnolonleneve mminuim fnaugirt dnas les barèmes diot teinr cmtope des hueres supplémentaires si l'horaire foirraiatfe en compte.

Les présentes dtiipoinosss s'appliquent snas préjudice des aruets frleumos de rémunération autorisées dnas les cnidtoions légales.

(1) L'article 6 de l'annexe 4 est étendu suos réserve du rscpet des dstspoiinns du cdoe du taavril prévues aux aertcils L. 3121-53 à L. 3121-66 raetevils aux covnonteins de forfait.

(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article 10 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

Afin de fiecitlar l'accès deirct au crtoant à durée indéterminée, en pettmanet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dnas son contrat, ntemnaot au rgaed de son expérience, et au salarié d'apprécier si les finontocs occupées lui conviennent, il est institué une période d'essai dnot la durée est crmoipse puor les ingénieurs et cadres ertne 3 et 4 mios 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, revue inclusivement, puisse dépasser 7 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 maximale de 7 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 contractuelle 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 déchargé, 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 modalités 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. (Arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er)

Engagement

Article 11 - Offres d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Conformément à l'article 43 de la Convention collective nationale, les employeurs sont tenus de notifier à la section locale de l'Agence nationale pour l'emploi et à l'association pour l'emploi des cadres (APEC) les places vacantes dans leur entreprise.

L'âge ou le sexe du candidat qui présente les aptitudes requises ne peut constituer un obstacle à son embauche (1).

Article 11-1 - Lettre d'engagement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La lettre d'engagement ou le contrat de travail devra, outre les dispositions légales et conventionnelles obligatoires, préciser notamment la fonction de l'intéressé, sa position (le cas échéant son échelon pour la position I) au regard des classifications

professionnelles. Elle pourra aussi prévoir le cas échéant une clause de non-concurrence telle que prévue à l'article 32 ci-dessous.

Article 12 - Notifications ultérieures

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Toute modification apportée à l'une des conditions figurant dans la lettre d'engagement fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé. En aucun cas, cette notification ne doit être faite pendant la période des congés du salarié.

Le cadre en attente de réception pour accéder dans un délai maximum de 1 mois suivant la notification de la proposition. Passé ce délai, s'il reste en fonction, il est censé avoir donné son accord tacite sur les conditions d'emploi fixées.

En cas de déplacement du lieu de travail au sens de l'article 52 de la Convention collective nationale, le délai de 1 mois laissé à l'intéressé pour donner son accord éventuel doit comprendre au moins 15 jours à compter du moment où il a rejoint son nouveau lieu de travail.

Lorsque le déplacement est proposé pour éviter la rupture du contrat dans le cadre d'un licenciement collectif, l'intéressé ne peut exercer ce délai de 15 jours mais il dispose, en tout état de cause, du délai de 1 mois à compter de la notification de la proposition de déplacement.

Article 13 - Promotion 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

1° Conformément à l'article 46 de la Convention collective nationale, les chefs d'entreprise procèdent, sous leur responsabilité, aux nominations nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou créés en fonction de préférence, pour les cadres, à ceux qui occupent dans l'entreprise une fonction similaire ou inférieure et qui seraient susceptibles de occuper le poste vacant ou créé.

2° En corrélation avec l'article 3 de l'annexe V, les EATM pour lesquels est envisagée une promotion destinée à les faire entrer dans la catégorie des ingénieurs et cadres bénéficieront des avantages de l'annexe IV et au minimum de la position I, 1er échelon après une période probatoire dans les nouvelles fonctions qui ne pourra excéder 1 an. Les périodes antérieures pendant lesquelles l'intéressé aurait été déjà amené à suppléer un ingénieur ou cadre enrôlé en compte dans l'appréciation de cette durée de 1 an.

3° Tout cadre pourra recevoir, conformément à l'article 12 de la présente annexe, notification de la position et le cas échéant de l'échelon correspondant à son nouveau poste et sa rémunération mensuelle ne pourra être inférieure au minimum prévu pour le poste considéré.

(1) Les candidats sélectionnés pourront bénéficier des avantages des méthodes psychotechniques. En cas de promotion, si l'employeur juge bon de recourir aux méthodes psychotechniques, l'examen ne pourra être subi que devant une personne qualifiée et possédant les diplômes requis et à la condition que les résultats soient portés à la connaissance du cadre.

Article 14 - Suspension du contrat de travail 1 Pour accident, maladie ou maternité

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

En outre des dispositions prévues à l'article 48 de la Convention

nationale, le grade du contrat se trouve sensiblement par suite de maladie ou d'accident après 1 an d'ancienneté (2) en vertu de la possibilité de son terme à plein tarif pendant 1 mois et à 75 % le mois suivant.

Pour les femmes crées avant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dont la rémunération dépasse le plafond de la sécurité sociale, les absences indemnisées par la sécurité sociale au titre de la maternité, à hauteur du salaire plafonné, sont indemnisées à raison de 90 % de la prime de l'ancienneté effectif brut dépassant le plafond pendant les 3 premiers mois. Pendant les 3 mois suivants, en cas de prolongation du congé maternité, le salaire est réajusté à hauteur de 75 % de son montant effectif brut.

Le grade du contrat se trouve sensiblement par suite de maladie, d'accident ou de maternité, après 2 ans d'ancienneté, en vertu de la possibilité de son terme à plein tarif pendant les 3 premiers mois et à 75 % pendant les 3 mois suivants.

Chacune de ces périodes de 3 mois sera augmentée de 1 mois par 5 années de présence mais ne pourra dépasser 6 mois.

L'ancienneté s'apprécie dans les mêmes conditions que pour l'indemnité de licenciement et à la date de l'arrêt de travail.

Le terme du contrat s'entend du moment effectif de l'intéressé au moment de la cessation du travail, excédant la durée des libéralités à caractère aléatoire ou temporaire. Lorsqu'une augmentation de salaire est intervenue pendant la durée du contrat pour maladie, le salaire est réajusté en conséquence.

Si plusieurs congés pour maladie, maternité ou maternité sont accordés au cours d'une période annuelle comptée à partir du début de la première absence indemnisée, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette période, la durée de l'ancienneté de l'intéressé au début de sa première absence. Les cas d'absences prolongées et répétées pendant plusieurs années pourront faire l'objet d'un règlement particulier.

Lorsque le contrat de travail a été suspendu par suite de maladie ou d'accident contracté dans l'entreprise, le grade du bénéficiaire de 1 an de travail plein et de 1 an de travail à 75 % quelle que soit son ancienneté. Il bénéficiera de la même indemnisation, après 2 ans d'ancienneté, en cas d'accidents du travail autres que ceux survenus entre le lieu de travail et le domicile.

Le terme du contrat en totalité ou en partie pendant la période d'absence est réduit de la valeur des indemnités représentatives de salaire que les intéressés touchent :

- de la sécurité sociale ;
- de tout régime de prévoyance à caractère collectif ;
- des assurances accident, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par l'assurance vie ;
- des indemnités versées par les responsables de l'accident ou l'assurance.

Les parties ci-dessus doivent être déclarées par le cadre. En cas d'accident causé par un tiers, les parties sont faites à l'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assureur à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les démarches nécessaires.

Le cas où, à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie, l'intéressé reprend le travail à temps partiel avec l'accord de l'employeur, est réglé dans les conditions précisées par l'article 48-1-D de la convention collective nationale, le cas de l'indemnité de licenciement étant effectué sur les bases précisées par le présent article.

(1) Voir note d'interprétation en annexe.

(2) Pour les salariés embauchés à la suite d'un licenciement collectif dans les conditions prévues par l'article 6-II (B, a, 4°) de

la convention collective nationale, l'ancienneté minimum de 1 an est réduite à 6 mois.

Résiliation du contrat de travail

Article 15 - Notification

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Toute résiliation du contrat de travail doit être notifiée à l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception.

L'avis de résiliation devra indiquer la date d'expiration du préavis.

Article 16 - Durée et conditions du préavis

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Sauf cas de faute grave et sauf dispositions d'un contrat individuel prévoyant un préavis de plus longue durée, la durée du préavis réciproque est de 3 mois. Toutefois, cette durée est ramenée à 2 mois pour les débutants définis à l'article 4 ci-dessus pendant la première année de leur fonction.

Le point de départ des durées de préavis visées ci-dessus, qui s'apprécie de date à date, est, s'agissant d'un licenciement, la date de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception en fait et, s'agissant d'une rupture à l'initiative du salarié, la date où le préavis a été donné (date de réception de la lettre de démission).

Dans le cas d'observation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci doit à l'autre une indemnité égale aux atteinements codécoulant de la durée du préavis restant à courir.

Toutefois le grade licencié qui trouve un emploi avant la fin du préavis pourra abréger son préavis avec l'accord de l'employeur qui devra d'abord en informer l'autre partie si les nécessités du service le permettent. Dans ce cas, l'employeur est déchargé, comme le cadre, des obligations résultant du préavis non effectué, mais l'intéressé ne perd pas le bénéfice de l'indemnité prévue à l'article 17 ci-dessous.

Les absences pour recherche d'emploi pendant la durée du préavis sont réglées dans les conditions suivantes :

Dans le cas de licenciement

Le grade a le droit de s'absenter pour recherche d'emploi pendant la durée du préavis de 3 mois dans une limite de 50 heures par mois de préavis.

À 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 bloquées sur un mois ne peut excéder 50 heures. À défaut d'accord sur le montant auquel sont pris les heures bloquées ou non, le grade choisit la moitié et l'employeur l'autre moitié.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi ne peuvent entraîner une réduction des atteinements de l'intéressé.

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.

Indemnités de licenciement

Article 17 - Ouverture du droit

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Sauf cas de futae gyrae ptiaivvre de l'indemnité de préavis, le crdae licencié arols qu'il cotpme 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise a dorit à une indemnité de lncieemecnt dnstticie du préavis, tanent ctmope de son ancienneté dnas l'entreprise.

Article 18 - Cas de changement d'entreprise ou d'activité

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Si un cdrae aecptce sur la ppoortiisn de son epeuloymr de pessar dnas une entreprise, ttiexle ou non, jdurqueiminet distincte, il reveca l'indemnité de lccnniieemeeet au moemnt de son départ. Au cas où il searit licencié ultérieurement de la deuxième entreprise, l'ancienneté s'apprécierait à cmtoepr de son entrée dnas celle-ci. Si tueoiofts un acocrd écrit iernvteanit ertne les duex eeirnerstps et le crade puor réserver le droit à indemnité en cas de lncceiieent de la deuxième entreprise, le cdrae ne reiaecvrt pas l'indemnité au meomnt de son départ de la première, mias le clcul de l'ancienneté rmetoainret à son entrée dnas celle-ci.

Si, dnas les mêmes conditions, un cdrae pssae dnas un établissement de la même eenrrspite mias ne rlneevat pas de la cnonvtoein textile, il rrvveeca également l'indemnité de lncinecemit au mnomet du cgeenmhnat d'affectation, suaf aorccd écrit ievnanntret dnas les mêmes ctdioonnis que ci-dessus.

Dans tuos les cas où l'entreprise ou l'établissement dnas luqeel le carde est reclassé ne raiosetrrsit pas à la cviotonenn textile, l'accord à iitvrenner dvera préciser la cntonveion qui srea aplliabpce au ccaull de l'indemnité de licenciement, celle-ci étant cihssoe par le carde au momnet de la mutation.

Article 19 - Calcul de l'indemnité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le mnontat de l'indemnité est fixé en fcotonin de l'ancienneté dnas l'entreprise, comme siut :

Ancienneté du salarié (1)	Montant de l'indemnité (en norbme de mios du sarlaie de référence)
? 1 an < 2 ans	0,4
? 2 ans < 3 ans	0,6
? 3 ans < 4 ans	0,8
? 4 ans < 5 ans	1,0
? 5 ans < 6 ans	1,2
? 6 ans < 7 ans	1,4
? 7 ans < 8 ans	1,6
? 8 ans < 9 ans	1,8
? 9 ans < 10 ans	2,0
? 10 ans < 11 ans	2,2
? 11 ans < 12 ans	2,7
? 12 ans < 13 ans	3,0
? 13 ans < 14 ans	3,4
? 14 ans < 15 ans	3,7

? 15 ans < 16 ans	4,0
? 16 ans < 17 ans	4,4
? 17 ans < 18 ans	4,8
? 18 ans < 19 ans	5,2
? 19 ans < 20 ans	5,6
? 20 ans < 21 ans	6,0
? 21 ans < 22 ans	6,4
? 22 ans < 23 ans	6,8
? 23 ans < 24 ans	7,2
? 24 ans < 25 ans	7,6
? 25 ans < 26 ans	8,0
? 26 ans < 27 ans	8,4
? 27 ans < 28 ans	8,8
? 28 ans < 29 ans	9,1
? 29 ans < 30 ans	9,4
? 30 ans < 31 ans	9,7
? 31 ans < 32 ans	10,0
? 32 ans < 33 ans	10,3
? 33 ans < 34 ans	10,7
? 34 ans < 35 ans	11,0
? 35 ans < 36 ans	11,3
? 36 ans < 37 ans	11,7
? 37 ans < 38 ans	12,0
? 38 ans < 39 ans	12,3
? 39 ans < 40 ans	12,7
? 40 ans < 41 ans	13,0
? 41 ans < 42 ans	13,3
? 42 ans < 43 ans	13,7
? 43 ans < 44 ans	14,0
? 44 ans < 45 ans	14,3
? 45 ans < 46 ans	14,7
? 46 ans < 47 ans	15,0

L'indemnité centnoenlionlve est plafonnée à 15 mois, suos réserve le cas échéant puor les très fteors anciennetés de l'application des diinoptosis cncernoant l'indemnité légale de licenciement.

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

L'indemnité se clilcaue sur la myenneoe de la rémunération eicvftefe mlesunele ou hriaore des 3 derneris mios (antérieurs à l'expiration du préavis). Puor le clcul de ctete moyenne, dvneoit être pirs en considération tuos les éléments de la rémunération, y cmoirps le 1/12 des perims ceatnrlutoels anyat une périodicité différente de la piae et égale ou inférieure à l'année versées au cruos des 12 mios précédant la dtae d'expiration du préavis. Dvoinet par cnrtoe être exlcus de ce caclul les gfiicratioants aléatoires ou treapeioms et les rmetombnsereus de frais.

Lorsque les 3 mios de référence cntemporot une siensosupn du crnatot de trvaial puor maladie, il y a leiu de rietner les dnerries 3 mios rémunérés ou indemnisés à plien traitement, réajustés en tanent cmtope des mjrnntoaois de saariles iutnntreeevs entre-temps ; lorsqu'ils cmpnertoot une période de chômage partiel (ou activité partielle), la rémunération croonsprneadt à ctete période diot être rétablie comme si le salarié n'avait pas été mis en chômage priteal panndet cette période.

L'indemnité de licnmeenciet ne se cmluue pas aevc l'indemnité prévue par l'article 78 de la cnetoovinn citcvlloee nationale, le régime le puls faboarvle étant suel applicable.

(1) Le tableau de l'article 19 « calcul de l'indemnité » est étendu suos réserve du rsepect des dooitspnis de l'article R. 1234-2 du cdoe du tvarial tel qu'interprété par la Cuor de csisoaatin (Cass.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 20 - Versement de l'indemnité

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

L'indemnité de licenciement est réglée en totalité au moment du départ du cadre sous les 2 réserves ci-après :

D'une manière générale, le paiement des indemnités doit le moment dépasse 6 mois d'appointements prorata être fractionné selon les modalités arrêtées d'un commun accord entre le cadre et le chef d'entreprise.

A défaut d'accord, l'intéressé percevra l'indemnité échelonnée sur 6 mois au moment de son départ et le salaire lui sera versé mensuellement à compter du mois suivant par fractions égales à 1 mois, dans un délai maximum de 6 mois.

Si le cadre bénéficie d'un logement social ou d'un droit de travail, l'indemnité lui sera versée, sous réserve générale ci-dessus, au moment où il quitte son habitation. Toutefois, lorsque l'indemnité atteint au moins 3 mois, un acompte sera versé à 1/3 de son montant sera versé, sur la demande de l'intéressé, au moment de sa cessation d'activité.

Article 21 - Mutation d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Indépendamment des dispositions générales de l'article 52 de la loi relative à l'organisation des professions libérales également applicables aux ingénieurs et cadres, tout déclassé définitif, tel que défini par cet article 52, proposé par l'employeur à un cadre et accepté par celui-ci, sera réglé de la manière suivante :

Déclassement pour raisons personnelles

L'employeur assurera au cadre déclassé le maintien de ses avantages antérieurs, à l'exclusion des primes et indemnités liées aux conditions spéciales de travail, pendant une durée de 3 mois (plus éventuellement le mois en cours).

Au moment où son salaire effectif sera réduit, le cadre recevra en outre, s'il n'est pas alors licencié, une indemnité de déclassé égale à la différence entre l'indemnité de licenciement calculée sur la base de la catégorie et du salaire effectif du poste qu'il occupait et celle calculée sur la base de la catégorie et 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 sur la base de son dernier salaire.

Déclassement pour raisons économique, conjoncturelle ou structurelle

L'employeur assurera au cadre déclassé le maintien de ses avantages antérieurs tels que définis ci-dessus pendant une durée de :

- 3 mois pour les cadres ayant moins de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 4 mois pour les cadres ayant au moins 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 5 mois pour les cadres ayant au moins 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Si le déclassé entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra après les délais ci-dessus et pendant

les mois suivants une indemnité temporaire dégressive selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour le 1er et le 2e mois suivants : 80 % ;

- pour le 3e et le 4e mois suivants : 60 % ;

- pour le 5e et le 6e mois suivants : 40 % ;

- pour le 7e et le 8e mois suivants : 20 %.

Après expiration de ces délais, le cadre recevra une indemnité différentielle de déclassé calculée comme en cas de déclassé pour raisons personnelles.

Si l'employeur a conclu avec le fonds national de l'emploi une convention au salarié déclassé le bénéfice des dispositions transitoires dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les acomptes mensuels versés au titre de la convention passée avec le fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités dégressives prévues par le présent article.

Le cadre déclassé par suite de conjoncture économique, conjoncturelle ou structurelle, bénéficie d'une priorité de classement dans un emploi immédiat à celui qu'il occupait avant son déclassé.

Cas particuliers des cadres âgés de 55 ans au moins

Lorsqu'un cadre ayant au moins 55 ans d'âge et 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a accepté sur proposition de son employeur un déclassé pour raisons personnelles ou économique, il garde les avantages concrets dont il bénéficiait antérieurement à cette mutation (y compris par conséquent le bénéfice de l'annexe IV même s'il est muté dans une autre catégorie). Il garde également une rémunération égale à sa rémunération effective antérieure (à l'exclusion des primes et indemnités liées aux conditions spéciales de travail). A cet effet, la rémunération de son nouveau poste, qui bénéficiera des majorations conventionnelles de salaires, sera réajustée au niveau de sa rémunération effective antérieure jusqu'à ce qu'elle atteigne ce niveau.

Retraite

Article 22 - Mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

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

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

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

La mise à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance exécuté ou non.

Article 23 - Départ en retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

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

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

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

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

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

- 1/2 mois si l'intéressé a au moins 5 ans d'ancienneté ;

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

- 2 mois et demi si l'intéressé a au moins 15 ans d'ancienneté ;

- 3 mois si l'intéressé a au moins 20 ans d'ancienneté ;

- 3 mois et demi si l'intéressé a au moins 25 ans d'ancienneté ;

- 4 mois si l'intéressé a au moins 30 ans d'ancienneté.

Les annuités à prendre en considération sont ceux définis par l'article 19 ci-dessus.

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

(1) L'article 23 de l'annexe 4 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 24 - Dispositions communes

En vigueur étendu en date du 1 juin 1951

Les modalités prévues aux articles ci-dessus pourront être révisées au fur et à mesure de l'évolution des différents régimes de retraite obligatoires et complémentaires dont bénéficient actuellement les cadres.

Article 25 - Régime de retraite et de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juin 1951

Les cadres bénéficient de droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la loi n° 14 du 14 mars 1947.

Il est, en outre, recommandé aux cadres d'étudier la possibilité de faire bénéficier les proches du régime supplémentaire facultatif prévu par cette même convention, notamment pour la couverture des risques décès et invalidité.

Changement de résidence 1

Article 26

En vigueur étendu en date du 20 juin 1967

En cas de changement de résidence imposé par un employeur ou accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage du cadre et de sa

faillite (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives, sous déduction des indemnités ayant le même objet qui seraient versées par un organisme officiel.

Sauf clause particulière du contrat individuel, le changement de résidence non accepté par le cadre intéressé est considéré comme un licenciement et réglé comme tel.

Dans ce cas, à la demande de l'intéressé, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

(1) Les dispositions du présent article ne concernent que le cas de changement de résidence intervenant pour les cadres de l'entreprise dans laquelle le salarié est déjà occupé et non le changement de résidence éventuellement occasionné au cadre par son employeur.

Article 27

En vigueur étendu en date du 20 juin 1967

Sauf clause particulière du contrat individuel, le cadre licencié dans un délai maximum de 5 ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service au remboursement, pour lui et les personnes à sa charge vivant avec lui, de ses frais de retour et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou, dans la limite d'une distance équivalente, jusqu'au lieu où il est amené à résider.

Le versement des frais à engager est soumis, au préalable et pour accord, à l'employeur. Le cadre effectue sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 6 mois suivant l'échéance du préavis.

Les mêmes règles de remboursement s'appliquent, en cas de décès du cadre, en faveur des membres de sa famille ou des personnes vivant avec lui qui étaient à sa charge. Mais, dans ce cas, le délai maximum dans lequel doit intervenir le déménagement est porté à 1 an.

Article 28 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1977

Les frais de voyage et de séjour engagés pour les besoins du service sont remboursés par l'employeur. Ces frais sont fixés par accord entre l'employeur et le cadre intéressé.

Les cadres sont encouragés à étudier et s'efforceront de régler, dans un délai de 1 an, la question de la couverture des risques d'accidents encourus par les cadres lors de leurs déplacements professionnels.

Article 29 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 20 juin 1967

Les dispositions relatives aux congés payés sont fixées par les articles 59 et suivants de la convention collective nationale, sous réserve des précisions suivantes :

Calcul de l'indemnité :

L'indemnité de congé se calcule conformément à l'article 62 de la convention collective nationale. Toutefois, lorsque la rémunération des intéressés comporte des éléments variables susceptibles d'entrer dans le calcul de l'indemnité de congé, l'indemnité de congé correspond à ces éléments variables sur la base du 1/12 de la rémunération cotisée perçue pendant la période de référence (1).

Congé d'ancienneté :

Dans les conditions prévues par l'article 63 de la convention

ctvlieocle nationale, le cdare bénéficie à son choix d'un congé ou d'une indemnité d'ancienneté déterminée sur les besas stunaevs :

- 1 juor après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jorus après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jruos après 20 ans d'ancienneté.

L'ancienneté à pdnrere en considération est l'ancienneté dnas l'entreprise.

Rappel puor les biseons du svrceie (2) :

Dans le cas où un cadre seriat rappelé puor les bsinoes du service, il lui saiert accordé 2 jours de congé supplémentaires et les firas de vayoge occasionnés par ce déplacement lui srnaieet remboursés.

(1) *Il est rappelé que, conformément à la jcenipudurrse de la Cuor de cassation, ne snot pas pirses en considération puor le caclul de l'indemnité de congé les pmeirs ayant un caractère froiiiftarae eolgnnabt la période des congés.*

(2) *Dtoisspioins pnauovt être considérées comme mtinunaaees en viueugr par l'accord du 31 mai 1969 non étendu par arrêté ministériel.*

Article 30 - Périodes militaires

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Il y a leiu de se référer à ce sjuet aux dtisosniopis de l'article 48 (3°) de la cietnoovn coctvelile nationale.

Article 31 - Réembauchage

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Pour pvoiuorr un eplomi vacant ou un emlopi nlnuveleemot créé, le cehf d'entreprise frea aepl de préférence aux cderas licenciés puor mnquae de tairavl dueips mnios de 1 an et anayt occupé dnas l'entreprise une ftcnioon aognuale à clele à pourvoir.

Tout cadre licencié par muqane de travail, et qui n'aurait pas été réengagé au buot de 1 année, verra sa préférence de réembauchage prolongée d'une noelulve année s'il a manifesté, après la première année, son iontitnen de ruroeevtr son elmpoi dnas l'entreprise.

Article 32 - Secret professionnel et clause de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1977

Secret professionnel

Tout cdrae est tneu au serect pirfsoennesl en ce qui cerocne l'activité de l'entreprise à lqleluae il est ou a été attaché.

Cette oilbaotgin ne puet aivor d'autre but que de sadugvreaer les intérêts légitimes de l'entreprise.

Clause de non-concurrence

La clausue de non-concurrence ne puet avior puor résultat d'interdire au cadre, snas ltamiiotin qaunt au tmeps et au lieu, l'exercice de son activité pieelonsofsrnle spécialisée s'il qittue vieoenatmolrt son epolmi ou est licencié.

Toute clusae de non-concurrence qui searit iicsrtne dnas les cotnrta iiddulivens :

- ne diot pas cmpertoor une iedinictotr supérieure à une durée de 2 ans ;
- diot être limitée aux activités suilstpecbes de crnonuceecr l'entreprise concernée ;
- diot être artisoose du vnemsreet d'une indemnité meslulnee égale au mumiinm ;
- en cas de licenciement, à la moitié du ttianmeert mseneul de l'intéressé calculé sur la meoyenne de la rémunération efeicvtvfe (exclusion ftaie des libéralités à caractère aléatoire ou traemopire et des aaavgntes en nature) des 12 mios qui ont précédé la rurupte du contrat. Cttee indemnité se culmue avev l'indemnité de lecmneiecnit ;

- en cas de ruptrve du cortant par le cadre, à 1/3 de ce traitement.

L'employeur puet tuoujours libérer l'intéressé de la caslue de non-concurrence itscnrie dnas son cnatrot et se décharger en ctiteroapnre de l'indemnité prévue, à citoidonn de l'en avterir par écrit :

Au mnemot de la nciottofiian de la ruptue, en cas de limicceneent ;

Dans un délai maimxum de 1 mios sviunat la notification, en cas de rurupte par le cadre.

Article 33 - Brevets d'invention

En vigueur étendu en date du 1 juin 1951

La qeioustn des beevrts d'invention srea réglée suaivnt la législation en vuiguer et, éventuellement, dnas les ctntoars individuels.

Article 34 - Formation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Le pnseeonrl d'encadrement qui, par ses fonctions, erexce un cmedoannmemt sur d'autres salariés, diot bénéficier d'une ftaoomirn pteallyovne adéquate, nmoemtnat en ce qui coencnre les aetcspss hmiuans des conoidints de travail. Ctete fimotraon dvrea iunlcree des noionts de législation du travail.

Article 35 - Avenants

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Des anetavnns locaux, régionaux ou de branche, discutés par les ooinirstangas snaertagiis de la présente annexe, poruornt compléter celle-ci en l'adaptant aux ctinnioods ou usegas piclireturas au ctrnee txeltie ou à la banrche considérée.

Article 36 - Commissions paritaires de conciliation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Il srea créé, siot dnas chuaqe ctenre textile, siot par branche, une cmooiissmn priiriatae composée de représentants des ptaeris signataires.

Cette cssoomimin arua puor msision :

- de rcrhheceer la soliuotn des difficultés d'interprétation des dptooisiisns de la présente anxnee ;

- de résoudre, par voie de ciiooltniacn et dnas la mresue du possible, tuot lgitie iniddeivul ou ctliceolf né de l'application de la présente annexe, et dnot elle siaert ssaie par l'une des parties.

De même, il srea créé une cmmoiisson ntalanoie piarantie à luallqee les cmossonimis perairtias locales, régionales ou de bhracnae ponruort sorteume les difficultés d'interprétation de la présente anenxe qu'elles n'auraient pu résoudre elles-mêmes.

La cisomomsin nioaaltne srea composée de duex représentants de cnhuae des oanaioistrngs de careds seaitraings et d'un nobmre égal de représentants de l'union des indiesurts textiles.

Article - Modèle type de lettre d'engagement 1

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1977

En alapcpotiin de l'article 8 de l'annexe V (ou de l'article 11 de l'annexe IV) à la cotvnonien cllicevotie nalitnaoe de l'industrie textile, nuos vuos précisions ci-dessous les cdnoointis de vtroe egeegnmant dnas notre entreprise.

1° Vuos êtes engagé puor ocepucr la ftcoonin(2), au cfcifeienot(3), srevnat à la détermination de vrote rémunération mnimum garantie.

Sur la bsae du deenirr acocrd sur les siraleas en dtae du(4),cette rémunération miinum gaaitre est aleenmelutct deF puor un hroiare hdaaidrbomee de 40 hueers (174 hreues par mois).

Vos fconioits s'exerceront(5).

2° La durée de la période d'essai srea demois (6),allant duau..... (7), et la durée du préavis réciproque, pnndaet ctete période, srea clele fixée par l'article 7 de l'annexe V (ou l'article 10 de l'annexe IV) à la ctinveonon ctlielvoce nationale.

Vous recevrez, pnaendt ctete période d'essai, une rémunération mnulleese de..... F pour..... :

Un hriaore harddiabomee de 40 hereus (8). Il s'y ajoute, le cas échéant, les miroanoatjs puor heerus supplémentaires ;

ou

Un horirae faforriatie deheures (9).

3° A l'issue de la période d'essai, votre eennggmaet sera, à défaut de nocaioftiitn particulière ieutvnenre entre-temps, considéré cmmoie confirmé au ptsoe ci-dessus dnas les codnniitos précisées ci-après :

Votre rémunération srea fixée comme siut :

Appointments mneluses :F ;

Le cas échéant :

Primes contractuelles..... (10) ;

Avantages en nruate évalués à ce juor à

Cette évaluation évoluera svuiant les virnitoas de la vealur des aagtvns ci-dessus énumérés.

Cette rémunération ceopnrrosd à :

Un hrioare hbaadrdoimee de 40 heures. Il s'y ajoute, le cas échéant, les mroanjtiaos puor hueers supplémentaires,

ou

Un hoarrie froitrifaae de heeurs(9), étant précisé qu'il ne purora être modifié que dnas les cdtnooinis précisées par l'article 4 de l'annexe V (ou de l'article 6 de l'annexe IV) à la connvoeitn coeivlltce nationale.

Le cas échéant :

Elle tient cmtpoe de la mraaiojton de 25 % (ou 35 %) cdosreonpanrt à la responsabilité que vuos ameussz sur une dluboe (ou triple) équipe dnas les cniitndoois précisées par l'article 4 de l'annexe V (11) (ou l'article 6 de l'annexe IV) susvisé.

Vous bénéficierez également des aevgt aans sauvints :..... (12).

4° Préciser les modalités d'une cuasle de non-concurrence.

Nota: En alptacpoiin des dtnooiopiss de l'article 8 de l'annexe V (ou de l'article 11 de l'annexe IV) à la ciovonnten ctelvlcioe nationale, vuos desiopsz d'un délai de 15 jours puor nuos asccuer réception de la présente lettre. Passé ce délai, nuos considérerons, conformément à ce texte, que vuos aevz donné un acrocd tcatie sur les cdntoiois qui y snot fixées.

(1) Ce modèle coetinnt unnquimet les celuass obligatoires, mias on peut, bein entendu, compléter la ltrtee d'engagement en y itndiuorasnt tteuos culseas qu'on jurega utiles.

(2) Iidnuqer ici la dénomination du potse occupé en s'inspirant dnas tuote la msreue du poblisse de la tnoorieglime employée dnas les accdors de cafcilistaosin professionnelle. Louqsre la dénomination du ptose occupé ne firgue pas enmetacext dnas les accrds de classification, préciser la référence à la fincooth csornedoarpnt fguarnit dnas ces accords.

(3) Ineqiudr ici le ceoicefnift de qiltiocfauian coerradosnpnt au poste occupé tel que précisé ci-dessus.

(4) Ieiunqdr ici la dtae du dnreier acocrd de salieras en vigueur.

(5) Iuendiqr ici le ou les luix où ces ftoinocns pnuroort s'exercer.

(6) 1 mios au mxiamum puor les EATM dnot le cfocienift de qutciaailfoin est inférieure à 205, 2 mios au mxumiam puor cuex dnot le ciefecfinot est cmprios etnre 205 et 300, 3 mios au mxmuam puor cuex dnot le cinficeefot est égal ou supérieur à 300 ; 6 mios au mixmuam puor les ingénieurs et cadres.

(7) Idniquer ici les deats de cenommceemnt et d'expiration de la période d'essai.

(8) Ctete rémunération diot être égale au munmiim à cllee fingaurt au prrpaahage 1er.

(9) Si cet hriaore est supérieur à l'horaire légal, il fuat que la rémunération fixée siot au miinum égale à la rémunération minuum gatairne prévue au prgapaahre 1er, majorée en teannt ctompe du nmrboe d'heures excédant l'horaire légal et des mnoiroaatjs puor hreus supplémentaires.

(10) Il y a leiu d'indiquer expressément luer nature, luer périodicité et luer mdoe de calcul.

(11) Cttee pasrhe ne puet figurer, puor les ETAM, que s'il s'agit d'un contremaître chehf rnaimpslset les ctnooniids prévues par l'article 4 de l'annexe V.

(12) Enumérer ici les aagenavts axneens éventuellement attribués à ttire coecitllf ou pnonresel (congs supplémentaires, rrtirtaee complémentaire, mutuelle, etc.).

Article - Annexe à l'accord du 20 février 1963

En vigueur étendu en date du 20 févr. 1963

Cadre technique

Cadre adjinot au duecietrr tqhicene ou au chehf d'entreprise, dnot il assmue par délégation une ptiare des finnoctos de dioctiren

dnas un gporue d'ateliers ou dnas un inpoatmrt scviree de fabrication. Ses fctonnis snot supérieures à celles noramneemt confiées à un contremaître chef. Les tlaieuirts de ce psote snot dvmeesnreit désignés suavnit les branches, régions ou enpreetsirs (1) (coefficient 400).

Ingénieur de lartioorabe d'études et de recherches

Ingénieur diplômé ou possédant les cnsaisecnans siucfetinges équivalentes, chargé de peuurlsis fonctions, prmai luleseqles doit d'orienter namentomt ctanreels des suevantis :

Analyse des matières premières, contrôle des matières aux dvires sdaets de fabrication, détection des défauts et de lrues ognireis ;

Etudes teicehnqus et stutastieqis et cosiuonlcnns destinées à l'orientation de la mrhace de l'entreprise ;

Mise en apapotliicn de rhrceehcs dnas les sveriecs de fbicatiaorn ;

Responsabilité du ftoeinemnncot d'un lartbrooiaie et du pnesronel qui y est attaché (coefficient 400).

Ingénieur chef de lbortaroaie d'études et de recherches

Ingénieur diplômé répondant à la définition ci-dessus mias anayt puilsrus ingénieurs suos ses oreds (coefficient 550).

Chef du sievcre " Tmeps et méthodes "

Cadre reasposble du siervce " Tmeps et méthodes " contompart natemomnt :

- l'analyse des temps ;
- la siltipofaciimn du tviraal ;
- l'amélioration de la productivité " main-d'uvre " ;
- la ftromiaon et le pcofmnenireetet du psneernol ;
- l'établissement des tarifs.

Il a suos ses odrres des chronomètres-analyseurs (coefficient 400).

Chef comptable

Cadre assuamnt la responsabilité du sceirve de comptabilité et des trvuaax asfiranmtitdis d'une entreprise. Il ecteffue en pciireautlr la calastrenition des écritures et établit le bilan, lueeql est supervisé par l'employeur ou son représentant ou par un expert comptable. Ses fontcnois nécessitent des csaiencosnas en matière juiuiqrde et fiscale. Il puet avior la délégation de stuiargne (coefficient 400).

Chef de comptabilité

Cadre d'une eeirntspe iattpnorme ou à stuuctre complexe, rospealbns de la comptabilité creante ; il établit le paln comptable, et prned l'initiative de le mifedoir d'après les nécessités légales et économiques. Il établit le blian dnol il asmuse la responsabilité teiqhcnue et interprète les copetms d'exploitation. Il amuse les liasons brinecaas et a nmleeramat la délégation de signature. Il a suos son autorité les chefs de screetus comptables. Ses fconitons nécessitent des connaissances, généralement rnueonecs par un diplôme, en matière juijurdie et fsalice (coefficient : 550 m. e. ; 650 g. e.).

Chef d'ordonnement

Cadre possédant les cisnsnecaoans tnhceqis nécessaires sur l'ensemble de la fabrication, chargé de l'établissement des programmes, de la préparation et du lmnacneet des odrres de fabrication. Il coronnode les nécessités cmrloeieacms aevc les possibilités techniques, détermine les cedaencs de pudioicrton nécessaires puor équilibrer les dervis staeds de fabrication.

Il siut l'avancement des matières en ?uvre. Il diot pvuoir à tuot momnet rneegenisr les différents seiervcs sur les délais d'exécution et sur la crhgae tlaote des différents steinos de

l'entreprise. Il a suos ses oerds des employés de pnlnanig (2) (coefficient : 400 m. e. ; 450 g. e.).

Chef de vente

Cadre cemoiacrml ayant une fotairmon cailrcmmoeie aucisque par des études ou par une bonne expérience penllseonre et des cocnasnesnais d'ordre général. Est aiojdnt au drtceieur cmimocrael ou au chef d'entreprise puor un stuceer de vntee déterminé et tllavraie par délégation de ceux-ci. Il est mandaté puor teraitr des afrefias aevc les clients, l'entreprise étant engagée par ses accrdos (coefficient 400).

Ingénieur chef des sicveres techniques

Ingénieur diplômé ou assimilé rblpaessone du bon état d'entretien et de craonoesivtn de l'ensemble du matériel. Il arsuse la mrhace de tuos les aielerts d'entretien asini que la msie en place des ilolsittanans nouvelles. Il établit les praeomgrms d'entretien préventif.

Il a suos ses oreds l'ensemble du pntoenl d'entretien du matériel et des bâtiments (divers crpos de métiers) et le psrneonl de cihrrfauee et de pocrutdin de frcoe moctire asini que le ou les tniccneiehs et aetgns de maîtrise qui y snot rattachés.

En dheros des réparations courantes, il procède, aevc l'aide de peoernsl spécialisé, aux études de miarsdtooien ou de rvenllemueonet du matériel et fiat exécuter tetous améliorations du matériel et des bâtiments (coefficient : 450 m. e. ; 550 g. e.).

Dans les geardns entreprises, il puet avior en outre la responsabilité complète du paln de measdrtooinn et d'équipement et éventuellement de la crcsittouonn de machines, responsabilité qui n'est enlevée ni par le fiat qu'elle est snpmielemt cvruteoe par une approbation, ni par le fiat qu'elle ne cromptoe pas le puioovr de décision d'attribution de crédits ipoantrms puor des tnrtrtaamonioss ou exsoeinnts éventuelles (coefficient 600).

Chef de sicreve de gteosin industrielle

Cadre roaepssnlbe des sevircs " Temps et méthodes ", de productivité tqnchieue et de comptabilité industrielle. Il a suos ses orerds les chronomètres-analyseurs et le pseennrol cpbmtoale attaché à la comptabilité industrielle. Il détermine les pirx de rievnt prévisionnels ou réels et contrôle les écarts par rppoart aux prévisions (coefficient 500).

Directeur tichnquee aevc responsabilité complète

Cadre généralement ingénieur diaegnirt le cclye de faoiaitrcbn en coodannonrt les dveris éléments. Il possède l'initiative et la responsabilité de l'organisation du taraivl qui corompte l'utilisation rlinteanloe :

a) Du personnel, dnol il fxie les nomers de potodcirun et établit les trfias de rémunération dnas le cdrae des cninovtneos cletcieolv ;

b) Des matières premières qui lui snot confiées ;

c) Du matériel, dnol il fxie la dsoistoipin et les réglages appropriés aux matières mesis en ?uvre et puor lqeeul il pproose et étudie toeuts améliorations en vue d'un progrès teinqhcue ;

d) Des feitrnoruus industrielles, dnol il psroope et contrôle les achats.

Il est rasenspobe de la qualité et du rdeenemnt de la production, de la diiipncsle et de la sécurité du personnel.

La gsotein thqcinuee ainsi définie crpmtooe la responsabilité complète dnas la fabrication, la pdouiotcrn et les sevrices d'entretien, qui n'est enlevée ni par le fiat qu'elle est smeelpimnt coutreve par une approbation, ni par le fiat qu'elle ne cptmoroe pas le puiovor de décision d'attribution de crédits iomtrnaps puor des tnamarisrftnoos ou eiotnxness éventuelles. Le carde ouacnpt ctete fonoitcn pitaipre à la geitosn dnas le carde de ses arotbitintus (coefficient : p. e. 500 ; m. e. 650 ; g. e. " pstoioin supérieure ").

Directeur d'usine ou decureitr tqieuhcne snas responsabilité complète

Cadre répondant à la définition ci-dessus mias cllrbaanoot de façon cttaosne avec le cheff d'entreprise ou son représentant, tnat puor les iatinvitiies et décisions à pnrdree que puor les responsabilités à amsesur (coefficient : 400 p. e. ; 500 m. e. ; 650 g. e.).

Directeur cmaïromecl avec responsabilité complète

Généralement suos les orerds dertics du cheff d'entreprise, il possède les ccanisoneans générales et tueihqnecs qui lui pnrtteetmt d'organiser, de contrôler et de degiirr l'ensemble des sveciers commerciaux, de développer les débouchés, en s'appliquant à aatdepr les ftanioabcris aux bnsoeis de la clientèle.

Responsable de la polqiitue commerciale, il suggère les créations et rgenesnie les srceevs sur les nouveautés. Il choiist les éléments de cotlceion appropriés aux différents pyas ou régions. Il reçoit la clientèle, dnot il ctianslree les commandes.

L'importance de ctete foiotncn est très différente sinvaut le gerne d'industrie. Ce pstoe n'existe pas, en principe, dnas les petiets etpnrsieers (coefficient : m. e. 650 ; g. e. " pooisitn supérieure ").

Directeur ccomiarmel snas responsabilité complète

Cadre répondant à la définition ci-dessus mias craolobalnt de façon csnotatne avec le cheff d'entreprise ou son représentant, tnat puor les iatviteins et décisions à pndree que puor les responsabilités à amsesur (coefficient : 500 m. e. ; 650 g. e.).

Chef de personnel

Cadre, suos les odrers detrics du cheff d'entreprise ou du dcruiteer d'usine, rsaesponble de l'administration du personnel, des srvciees médico-sociaux, de la potoiormn sociale, des sceevirs de sécurité et, d'une façon générale, de tuot ce qui cencorne les roltnaeis du trvaail (coefficient : 400 m. e. ; 500 g. e.).

Directeur du personnel

Cadre, suos les oerrds drceits du cheff d'entreprise, rbnsloepae de la pilituloqe de l'ensemble du pneenorsl de l'entreprise chargé cmome cdrae fnniotnoecl de la promouvoir. Il croodnone l'action des chefs de pnoneresl des différents établissements de l'entreprise.

Il a la délégation de l'employeur puor tuot ce qui cncocree les rtoanelis sloaeics (coefficient : g. e. 650).

Ces définitions dvoneit être complétées par les duex précisions suaevtins :

1° Ersrepetins intégrées

En ce qui crnocnee les cedras de friiaoaactbn reepbnsalsos de pluersuis bchneras d'activité (directeurs techniques, par exemple), il y a leiu d'appliquer à la position ayant le coicfeenfit le puls élevé une mjraoiaotn de 10 %.

2° Censesmlat des entreprises

Le clenssaemt des entreprises, établissements ou paetirs d'établissements dnas lqueel s'exerce l'activité du cdare rsete le cmlsesnaet aenumllecett en vigueur, suos réserve des mfaiodtiocins précisées ci-après (le cas de la bneonteire frea l'objet d'un eamexn particulier).

BRANCHES	PETITE IMPORTANCE	MOYENNE IMPORTANCE	GRANDE IMPORTANCE
Filature de coton.	Moins de 20 000 broches	Entre 20 000 et 50 000 brochures	Plus de 50 000 broches
Tissage de cootn (3).	Moins de 300 métiers	Entre 300 et 600 métiers	Plus de 600 métiers
Tissage de tolie (3).	Moins de 200 métiers	Entre 200 et 400 métiers	Plus de 400 métiers
Peignage de lnaie (4).	Moins de 60 peigneuses	Entre 60 et 180 peigneuses	Plus de 180 peigneuses
Filature de liane cardée (5).	Moins de 7 000 broches	Entre 7 000 et 13 000 broches	Plus de 13 000 broches
Filature de lnaie peignée (6).	Moins de 9 000 broches	Entre 9 000 et 27 000 broches	Plus de 27 000 broches
Tissage de lanie (7).	Moins de 140 métiers	Entre 140 et 400 métiers	Plus de 400 métiers

(1) Ainsi sont-ils pfiraos dénommés : cheff de groupe, cheff d'atelier, sous-directeur...

(2) Le tltariuie de ce poste est pfoiars appelé cheff de fabrication.

(3) Dnas les établissements où se tevnrount simultanément des métiers " cootn " et des métiers " tiolie ", ces deriners sroent comptés chucan cmome équivalant à 1,5 métier " coton ".

(4) Le critère renetu est le nbomre de peesiunegs " aceinn modèle ", les peugineses d'un modèle postérieur à 1959 sernot comptées ccnhaue cmmoe équivalant à 1,2 pugeensie " aceinn modèle ".

(5) Le critère rteneu est le nmbroe de bhceors de rduievner ; les becrhos de cnitouns meoendrs seornnt comptées cnauhce cmome équivalant à 1,5 bchore de renvideur.

(6) Le critère rteneu est le nbrome de bchores de cunions modernes. Les bcrheos de rdevnieur sorent comptées cnucahe comme équivalant à 2/3 de brchoe de cinntou moderne.

(7) Le critère rteneu est le métier à tsesir " uni " ; les métiers tpye " nouveautés dtiue à diute " ou " Juqraacd " sreont comptés cauhcn comme équivalant à 1,25 métier " métier ".

N.B. - Il est rappelé que les critères retneus s'entendent en smlpie équipe.

1967

En vigueur étendu en date du 11 juil. 1968

Suspension du ctmarot de tvaiarl (art. 14)

Cas de rspiree du traiaivl à tpmes pterial après une seossnupin du coarntt puor mlaadie :

Il y a leiu de friae dnas ce cas la dtitisocinn sntvauie :

a) Si la sécurité socaile ctiunnoe à vserer une indemnité journalière ttoale ou partielle, l'employeur miinrdeatna à 100 % ou 75 % suos réserve des rmrbenmuoeses prévus par l'article 14, la différence enrte le tniatreemt clpmoet et le teeiarmntt à tepms partiel. Dnas ce cas, la période de tariavl à tpmes paetiril erentra en cpmote dnas la durée de la ssiospenun iebnldmanie du carnott à crcrcerunoe de la moitié (à spspueor que le traiaivl à tpmes piraatl ait été rémunéré à demi-traitement).

- Elepxme :

Un crade anayt une rémunération mesuenlle de 3 000 F a, du fiat de son ancienneté, un crédit d'indemnisation mldiaae de 4 mios à 100 % et 4 mios à 75 %.

Après une aensche puor mlaadie de 3 mois, il rneerpd le tviraal à mi-temps en cnanotuit à être pirs pnriemlaletret en carghe par la sécurité soaicle pndanet 3 mois.

Il revrcea :

Son demi-traitement siot 1 500 F pednnat 3 mois, complété par

Article - Note d'interprétation du 20 juin

une indemnité de malade de 1 500 F pendant 2 mois et 1 125 F pendant 1 mois.

Seront déduites de cette indemnité toutes les sommes perçues par l'intéressé de la sécurité sociale, d'un régime de prévoyance, etc.

Il restera à ce créancier un crédit d'indemnisation de :

$$8 - (3 + 3/2) = 3,5 \text{ mois à } 75 \%$$

b) Si la sécurité sociale ne verse pas d'indemnité journalière l'employeur ne sera pas tenu à compléter la rémunération mais la période de travail à termes partiels sera alors considérée comme interrompant la durée de suspension du contrat.

Indemnité de licenciement

Ouverture du droit (art. 17)

Cas où, à la suite d'une promotion, la définition de l'ancienneté correspond à une indemnité de licenciement "ceards" inférieure à l'indemnité de licenciement "EATM".

- Exemple :

Un employé est entré dans une entreprise à l'âge de 15 ans dans un poste ayant un coefficient inférieur à 225 ; il a été promu cadre à l'âge de 27 ans et licencié à 30 ans :

Il recevra comme cadre une indemnité égale à :

$$1 \times 5/5 = 1 \text{ mois.}$$

Il aura reçu comme employé une indemnité égale à :

$$1 \times 15/10 = 1 \text{ mois et demi.}$$

C'est sur cette durée que sera calculée l'indemnité en tenant compte, bien entendu, des appointements effectifs correspondant aux nouvelles fonctions de l'intéressé.

Calcul de l'indemnité de licenciement (art. 19).

Cas de rupture d'emploi :

- Premier exemple :

Soit un cadre, dont le coefficient de qualification est de 500 et les appointements mensuels effectifs de 2 500 F, qui est muté dans un poste de cadre au coefficient 400 et aux appointements effectifs de 1 800 F à l'âge de 50 ans après 20 ans d'ancienneté :

a) Il bénéficiera tout d'abord du montant de ses appointements effectifs antérieurs pendant 3 mois ;

b) Il recevra ensuite, au moment de la réduction effective de ses appointements, une indemnité égale à la différence entre :

Annexe 5 du 11 janvier 1952 relatif à ETAM

Article 1er - CHAMP D'APPLICATION

En vigueur étendu en date du 21 juin 1966

La présente annexe de la convention collective nationale a pour objet de compléter, en ce qui concerne les catégories de personnel définies ci-après de l'industrie textile, les dispositions de la convention collective nationale du 1er février 1951 modifiée.

Ces dispositions, applicables sur le territoire métropolitain, s'appliquent également, comme prévu des aménagements que prouvoit prévoir le contrat individuel, aux EATM engagés pour exercer leurs fonctions dans la métropole et qui, postérieurement

L'indemnité de licenciement correspondant, pour 20 ans d'ancienneté et 50 ans d'âge, à $9 \times 1,2 = 10,8$ mois, calculée sur la base de la rémunération des 12 mois précédents, soit, si les appointements mensuels des 12 derniers mois n'ont pas varié :

$2 500 \times 10,8 = 27 000$ F et cette même indemnité de 10,8 mois calculée sur la base des appointements effectifs postérieurs à la mutation (en tenant compte du même salaire que dans le cas précédent et sans tenir compte des appointements consécutifs consécutifs d'intervenir après la mutation) soit : $1 800 \times 10,8 = 19 440$ F.

L'indemnité différentielle s'élèvera donc à $27 000 - 19 440 = 7 560$ F.

e) S'il est licencié, à l'âge de 61 ans, par exemple, après 11 ans d'emploi dans son nouveau poste, il recevra l'indemnité de licenciement correspondant à $20 + 11 = 31$ ans d'ancienneté, soit 17,5 mois, calculée sur la base de la rémunération moyenne des 12 derniers mois.

d) S'il est mis à la retraite à l'âge de 65 ans et 15 ans d'emploi dans son nouveau poste, il recevra l'indemnité de retraite pour $20 + 15 = 35$ ans, soit 4 mois, calculée sur la base de la moyenne des 12 derniers mois.

- Deuxième exemple :

Soit un cadre dont le coefficient de qualification est 400 et les appointements mensuels effectifs de 1 500 F, qui est muté, à l'âge de 45 ans après 15 ans d'ancienneté, dans un poste d'agent de maîtrise au coefficient 225 et aux appointements effectifs de 800 F :

a) Il bénéficiera tout d'abord du montant de ses appointements effectifs antérieurs pendant 3 mois.

b) Il recevra, ensuite, au moment de la réduction effective de ses appointements, une indemnité égale à la différence entre :

L'indemnité de licenciement des cadres correspondants pour 15 ans d'ancienneté à 6 mois, calculée sur la base de la rémunération moyenne des 12 mois précédents, n'ont pas varié : $1 500 \times 6 = 9 000$ F, et l'indemnité de licenciement des EATM au coefficient 225 correspondant pour 15 ans d'ancienneté à 3 mois, soit $800 \times 3 = 2 400$ F.

L'indemnité différentielle s'élèvera donc à $9 000 - 2 400 = 6 600$ F.

c) S'il est licencié, à l'âge de 55 ans, par exemple, après 10 ans d'emploi dans son nouveau poste, il recevra l'indemnité de licenciement des EATM pour $15 + 10 = 25$ ans d'ancienneté, soit $5 \times 1,2 = 6$ mois, calculée sur la base de la moyenne des 12 derniers mois.

d) S'il est mis à la retraite à l'âge de 65 ans après 20 ans d'emploi dans son nouveau poste, il recevra l'indemnité de retraite à la retraite des EATM pour $15 + 20 = 35$ ans d'ancienneté, soit 2 mois, calculée sur la base de la moyenne des 12 derniers mois.

à luer engagement, s'annule affectés conformément à un établissement situé en dehors de la métropole.

Compte tenu des dispositions de l'article 2 de la convention collective, également applicables à la présente annexe, les caux spéciaux convenus dans celle-ci s'appliquent d'avoir leur effet jusqu'à la conclusion de nouveaux accords.

Article 2 - DEFINITIONS

En vigueur étendu en date du 21 juin 1966

A. - Employés

Sont désignés sous le vocable " Employés " les agents d'exécution n'intervenant pas dans l'élaboration, la transformation ou la manipulation des matières, matériaux et

produits, mias exécutant des tavorax administratifs, comptables, cmmroaeuix ou saiucox nécessitant des cosnanecsians pnsoeieflorenlss théoriques ou preuiatqs luer prtemeatnt de riepmrl les fnncooits qui luer snot dévolues.

Le poesnnerl de manutention, magasinier, emballer, n'entre pas, en règle générale, dnas cette définition.

Cependant, si cetinars psetos de minotnteau de msianags cmircuoeamx et dépôts de vnete snot déjà entièrement assimilés à des ptoeos d'employés par des usegs cotstnnas régionaux, lacuox ou d'établissements, ces aimitosiasnls sroent maintenues.

B. - Techniciens

Sont désignés suos le vbolcae " Tcenniehcis " les aetgns d'exécution ou de cneotcipon qui n'interviennent pas mealenlenmut dnas l'élaboration, la tatnroaorifmsn ou la maunionettn des matières, matériaux ou produits, mias exécutent, savnuit les dticeerivs d'un agent de maîtrise ou d'un cadre, des turvaax d'études, de recherches, d'analyses ou de synthèses vnisat à la conception, à la réalisation, à l'amélioration ou au contrôle des matériels ou des faairtconibs ou des techniques. Les tnnieihcecs deinvot aovir des censcnaasinos pseneoiflsnerlos théoriques et pratiques, asieucqs siot dnas une école ou des cuors poisnsnoerfels spéciaux, siot par une foomiratn pratique, et fncotion de la nature, de l'importance et de la technicité des trvauux qui luer snot confiés.

C. - Anetgs de maîtrise

Sont désignés suos le vbolcae " Angtes de maîtrise " les angets de cmeeannodmmt ou de contrôle n'intervenant pas mealenmluet de façon caonture dnas l'élaboration, la tfanrstiooramn ou la mtotunneian des matières, matériaux ou produits, mias chargés de diriger, conoordner et contrôler le tiaravl d'un gpuroe d'ouvriers, d'employés et, éventuellement, de thinceneics et d'agents de maîtrise subordonnés, dnas l'exécution de tuaarvx dnot la responsabilité d'exécution luer incombe.

Les antegs de maîtrise dvoneit avoir des coascseninnas générales, professionnelles, théoriques et pratiques, aieucqss siot dnas une école, siot par fmioaortn pratique, et fnitcoon de la nature, de l'importance et de la technicité des taauvrux dnot ils asunesrt la conduite.

D. - Assimilés

Sont assimilés aux tihcniecnes et agtens de maîtrise les atnegs qui, n'ayant pas de fioonctn de cnemodemmnat ou de surveillance, ont une compétence technique, aitiidvrmtnase ou cmcireloame et une prat de responsabilité équivalente.

Article 3 - PROMOTION 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

1° Conformément à l'article 46 de la citoenonvn cicltloeve nationale, les chefs d'entreprise procèdent, suos luer responsabilité, aux nnaotomiins nécessaires puor pivuroor les posets vncaats ou créés en faisnat apepl de préférence, puor les ETAM, à cuex qui ouncepct dnas l'entreprise une ftnooicin smiliarie ou inférieure et qui serienat rcnnooes aepts à ocpecur le spote vacant ou créé.

2° La période ptoariorbe de ftoimaorn qui puroarit être demandée à un oieuvrr en vue d'une pomtrooin dnas la catégorie EATM ne dvera pas dépasser 6 mois. Les périodes antérieures pnndeat lluqeleess l'intéressé ariuat déjà été amené à suppléer un EATM errtneont en cptome dnas l'appréciation de ctete durée de 6 mois.

3° La période piatrboroe d'adaptation d'un EATM à un pstoe supérieure de ctete catégorie ne prroua être d'une durée supérieure à clele fixée par l'article 7 de la présente axnnee puor la période d'essai du ptose dnas leeuql l'intéressé saeirrt promu.

4° En corrélation aevc l'article 13 de l'annexe n° 4, les EATM puor llesueqs est envisagée une ptooroimn destinée à les farie enertr dnas la catégorie des ingénieurs et cerdas bénéficieront des

avaatengs de l'annexe IV et au mmuinim de la psootiin I, 1er échelon, après une période ptoariorbe dnas leurs nvoelleus fnnootics qui ne purora excéder 1 an. Les périodes antérieures pnneadt lluequesles l'intéressé aaruit été déjà amené à suppléer un ingénieur ou cadre ertnnoet en compte dnas l'appréciation de cette durée de 1 an.

5° Tuot EATM pmoru recevra, conformément à l'article 8.2 de la présente annexe, nciafiitotdn de la pitsoin et le cas échéant de l'échelon csnaoornnepdt à son neuovu poste. Il bénéficiera en même tmeqs des agtaanves ceotinlneonnvs cpsorandnoert à ses nelleuovs ftnoncios et sa rémunération mslnleue ne prroua être inférieure au mnmium prévu puor le poste considéré.

Article 4 - REMUNERATION

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Rémunérations meaiilmns gietaanrs et caoinciliftsass

Les rémunérations maeinlims gatineras snot déterminées puor les différents neuvaix et échelons, prévus dnas le cdrae de l'accord naionatl daté du 19 décembre 2013 rliaetf à la révision des ccatslniaiofsis pflnelinlossroes dnas l'industrie textile.

Horaire

1° L'horaire de taaivr pirs en considération est l'horaire légal hebdomadaire, siot 35 heeurs (ou 152,25 heerus par mois), aqeul s'ajoutent le cas échéant les hruees supplémentaires.

2° Lqoruse les fonocntis d'un anegt de maîtrise le permettent, sa rémunération peut, aevc l'accord de l'intéressé, être fixée sur la bsaie d'un haroire fofiaatirre qui ne vriae pas en fonitocn de son hriorae personnel. Il inclut, notamment, les vatoariins deus à des hueres supplémentaires onceliecaslnos ou à des heeurs de récupération effectuées par les arleetis où il eercxe ses fonctions.

L'horaire saernvt de bsaie à l'établissement du firaoft derva être précisé dnas la lettrte d'engagement prévue à l'article 8.1 ou dnas la noifoiacttn écrite ultérieure prévue à l'article 8.2. Les coionidts de ses vriiaatons dorvnet être fixées par ctete lrtee ou ntoiaofiactn ou, à défaut, droenvt être fixées d'un cmmoun accrd dnas cqahue cas particulier, étant edntnu que le forafit ne purroa être modifié que si l'exercice des fnticoons de l'intéressé s'accompagne d'une mftaooiidcin eifvefcte de son horaire.

A défaut d'accord, la partie la puls dgetlniee arua la possibilité de faire jeuor les myneos de rreucos prévus par l'article 20 de la présente axnnee dnas la ltmiee d'un délai muxaimm de 1 mois. Passé ce délai, la mlotfoiciadn ne purora être appliquée en tuot état de cuase aavnt l'expiration d'un nvuoeeu délai de 3 mois.

Les atipmonpetnes eefitffcs dorvnet être au minus égaux à la rémunération cnlvionoeennte mmiinum gtariane correspondant, puor l'emploi, à l'horaire ftrifroiaae éventuellement fixé.

La rémunération cnnennoeoitlle miuinmm fgaiurnt dnas les barèmes s'entendant sur la bsaie de la durée légale du trivaal puor 152,25 heures, elle diot tneir copmte des hueres supplémentaires si l'horaire ftiirfaore en comporte.

Travail en équipe

En cas de tivaral en équipe, les rsisnsreotatss de la présente annxee qui sevinut l'horaire des ovirerus taanlliaivr en équipe dnvioet bénéficiet d'avantages d'un moannt gaboll au moins égal à cuex cteonniss éventuellement à ces oiurvres au tirte du tvaaril en équipe.

Dans le cas pecualritr où les oriurves tainavrlaelret en équipes fiexs et les aetngs de maîtrise en équipes alternantes, ceux-ci bénéficieraient également, à défaut d'accords régional, local, de bhrncae ou d'entreprise, prope au taarvil en équipes alternantes, des donisistopis prévues ci-dessus puor l'équipe aevc laequelle ils

travailleront.

(1) L'article 4 de l'annexe 5 est étendu sous réserve des dispositions du code du travail relatives aux continents de nuit en heures et prévues aux articles L. 3121-53 à L. 3121-57, L. 3121-63 à L. 3121-64 I du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 5 - Garanties de salaires

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1977

La rémunération individuelle est composée des éléments suivants :

a) La rémunération minimum garantie attachée à la fonction indépendamment de celle qui l'occupe et déterminée conformément à l'article 4 ci-dessus. Elle correspond à la rémunération du collaborateur qualifié pour l'emploi.

b) Les suppléments de valeur professionnelle qui sont accordés en contrepartie des services rendus dans l'entreprise, de l'initiative apportée et de l'expérience acquise dans la fonction par suite de l'ancienneté. Ces suppléments doivent être déterminés de façon telle que la moyenne des salaires effectifs, des employés d'une part, des agents de maîtrise d'autre part, soit supérieure de 10 % à la moyenne respectivement des rémunérations minima globales des mêmes collaborateurs, pour autant que chaque catégorie comporte un minimum de 5 personnes (1).

Si une catégorie comporte moins de 5 personnes, le calcul se fera sur la rémunération de l'ensemble des EATM à condition que leur nombre soit lui-même au moins égal à 4.

Pour l'application de cette garantie, ne sont pas compris dans les salaires effectifs les primes ou indemnités pour travail en équipe, travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés, les primes et indemnités ayant un caractère incitatif ou aléatoire, les primes d'assiduité ainsi que les primes individuelles qui font l'objet de mesures d'exonération légale.

c) La rémunération minimum garantie d'une catégorie ou fonction ne peut être considérée comme déterminant les atypiques maxima de la catégorie immédiatement inférieure.

(1) Les titulaires ne sont regroupés avec les agents de maîtrise en attendant la solution définitive sur leur promotion avec l'une ou l'autre catégorie qui interviendra lors de la conclusion de l'accord sur la classification des techniciens.

Article 5.1 - Paiement au mois

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Tous les mensualités de la présente annexe sont obligatoirement payées au mois.

Article 6 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Les dispositions de l'article 76 de la convention collective nationale concernent le travail de nuit sous réserve des agents de maîtrise qui suivent intégralement l'horaire des horaires de travail dans les mêmes conditions.

En ce qui concerne le repos supplémentaire, le cas échéant des agents de maîtrise travaillant en équipes de nuit alternantes, alors que les ouvriers travaillent en équipes fixes, est réglé comme suit :

Pour autant que l'alternance ne les fasse pas bénéficier de la nuit

de repos supplémentaire liée à 1 jour férié, ils bénéficieront chaque année, lorsqu'ils auront travaillé la nuit en équipe alternante depuis une durée continue de 3 mois au moins, de 1 jour de 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.

Article 7 - PERIODE D'ESSAI

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 si les fonctions occupées lui conviennent, il est institué une période d'essai dont la durée est déterminée :

- entre 1 et 2 mois maximum pour les employés (premier cas) ;

- entre 2 et 3 mois maximum, pour les techniciens, agents de maîtrise (deuxième cas).

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 les durées totales, renouvelées comprises, puissent dépasser 3 mois (premier cas) et 5 mois (deuxième cas).

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 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 des maxima prévus ci-dessus (respectivement 3 et 5 mois).(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) donnerait à l'autre l'indemnité compensatoire 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 déchargé, 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 dispositions plus favorables.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa de l'article L. 1221-25 du code du travail.

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

ENGAGEMENT

Article 8 - Offres d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Conformément à l'article 43 de la loi relative à l'emploi de la femme, les offres de travail de l'entreprise sont soumises à la procédure de l'Agence nationale pour l'emploi les postes vacants dans l'entreprise. Dans le cas de personnel assimilé aux cadres au titre de l'article 4 bis de la loi relative à l'emploi de la femme et de la prévoyance des cadres, ils sont également tenus de faire connaître leurs offres d'emploi à l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

L'âge ou le sexe du candidat qui présente les adresses requises ne peut constituer un obstacle à son embauche (1).

(1) Les offres de travail de l'entreprise sont soumises à la procédure de l'Agence nationale pour l'emploi les postes vacants dans l'entreprise.

Article 8-1 - Lettre d'engagement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La lettre d'engagement ou le contrat de travail doit, outre les dispositions légales et conventionnelles obligatoires, préciser notamment la fonction de l'intéressé, son niveau et son échelon au regard des caractéristiques professionnelles.

Elle peut aussi prévoir le cas échéant une clause de non-concurrence telle que prévue à l'article 17.2 de la présente annexe.

Article 8.2 (1) - Modifications ultérieures

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Toute modification apportée à l'une des dispositions figurant dans la lettre d'engagement fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé. En aucun cas, cette notification ne doit être faite pendant la période des congés du salarié.

Celui-ci en assure réception pour accord dans un délai maximum de 1 mois suivant la notification de la proposition. Passé ce délai, s'il reste en fonction, il est censé avoir donné son accord tacite sur les nouvelles conditions fixées.

En cas de déplacement du lieu de travail au sens de l'article 52 de la loi relative à l'emploi de la femme, le délai de 1 mois laissé à l'intéressé pour donner son accord éventuel doit correspondre au moins 15 jours à compter du moment où il a rejoint son nouveau lieu de travail.

Lorsque le déplacement est proposé pour éviter la rupture du contrat dans le cadre d'un mouvement collectif, l'intéressé ne peut exercer ce délai de 15 jours s'il est en tout état de cause du délai de 1 mois à compter de la notification de la proposition de déplacement.

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 23 octobre 1979, art. 1er).

Article 9 - Notification

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

En cas de licenciement, la résiliation du contrat de travail notifiée à l'autre partie par pli recommandé avec avis de réception devra précéder la date d'expiration du préavis.

Article 9.1 - Préavis

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Durée du préavis

En cas de rupture du contrat de travail non motivée par une faute grave, la durée du préavis réciproque sera fixée dans les conditions suivantes, sauf usage ou dispositions contraires prévoyant un préavis de plus longue durée :

1° Rupture du contrat par l'ETAM

- 1 mois pour les EATM classés dans les niveaux 1 à 5 ;

- 2 mois pour les EATM classés dans le niveau 6 et qui ont moins de 2 ans d'ancienneté ininterrompue ;

- 3 mois pour les EATM classés dans le niveau 6 et qui ont 2 ans d'ancienneté ininterrompue ou plus.

2° Rupture du contrat par l'employeur

ETAM ayant moins de 2 ans d'ancienneté ininterrompue :

- 1 mois pour les EATM classés dans les niveaux 1 à 5 (*) ;

- 2 mois pour les EATM classés dans le niveau 6.

ETAM ayant plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue :

- 2 mois pour les EATM classés dans les niveaux 1 à 5 ;

- 3 mois pour les EATM classés dans le niveau 6.

L'ancienneté s'apprécie à la date de la notification de la rupture.

Le point de départ des durées de préavis visées ci-dessus, qui s'apprécient de date à date, est, s'agissant d'un licenciement, la date de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception notifiée par l'ETAM et, s'agissant d'une rupture à l'initiative du salarié, la date où le préavis a été donné (date de réception de la lettre de démission).

Indemnité de préavis

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par l'ETAM, la partie qui n'observera pas ce préavis devra à l'autre une indemnité égale aux cotisations sociales cotisées pendant la durée du préavis restant à courir.

Cette indemnité se calcule sur la base du salaire mensuel effectif (toutes primes incluses).

Absences pour recherche d'emploi pendant le préavis.

a) Dans le cas de licenciement :

Les EATM ont le droit de s'absenter pour rechercher un emploi pendant la durée du préavis de 1, 2 ou 3 mois, dans une limite de 50 heures par mois de préavis.

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 bloquées sur 1 mois ne peut excéder 50 heures. A défaut d'accord sur le montant auquel sont prisés les heures bloquées ou non, l'ETAM en paie la moitié et l'employeur

RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

l'autre moitié.

Les hruées d'absence puor rceherhce d'emploi ne pvenent entraîner une réduction des aomeipnptnets mnéeulss de l'intéressé.

b) Dnas le cas de départ voiatlnroe :

Le dirot aux aeesbcns puor rheecrche d'emploi est manetniu dnas les lteiiims précisées ci-dessus mias ce temps n'est pas rémunéré suaf en cas d'usage contraire.

Reclassement en cours de préavis

Si l'ETAM licencié tvruoe du tiaarvl panendt son préavis, il puet immédiatement qtetiur son poste aevc l'accord de l'employeur qui dvera donner cet arccod à moins que des nécessités impératives du svcerie l'interdisent. En cas de départ immédiat, l'employeur est dégagé, cmmoe le salarié, des oiagintobls résultant du préavis non effectué mias l'intéressé ne pred pas le bénéfice de l'indemnité prévue à l'article 10 ci-dessous.

(*) En cas de lmnenceciiet celiotlcf puor miotf économique dannnot leiu à un paln de sauvegarde, la durée du préavis est fixée à un mniimum de 2 mios qlerule que siot l'ancienneté.

(

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Article 10 - Ouverture du droit

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Ouverture du dorit

Sauf cas de ftaue gvare ptviviare de l'indemnité de préavis, l'ETAM licencié aolrs qu'il cpmote une année d'ancienneté dnas l'entreprise, a droit à une indemnité de lmeceenincit distntcie du préavis, tennat cotmpe de son ancienneté dnas l'entreprise.

Calcul de l'indemnité

Le mntoant de l'indemnité est fixé en fcnioitn de l'ancienneté dnas l'entreprise, cmmoe siut :

Ancienneté du salarié (1)	Montant de l'indemnité (en nrombe de mios du saliare de référence)
? 1 an < 2 ans	0,4
? 2 ans < 3 ans	0,6
? 3 ans < 4 ans	0,8
? 4 ans < 5 ans	1,0
? 5 ans < 6 ans	1,2
? 6 ans < 7 ans	1,4
? 7 ans < 8 ans	1,6
? 8 ans < 9 ans	1,8
? 9 ans < 10 ans	2,0
? 10 ans < 11 ans	2,2
? 11 ans < 12 ans	2,7
? 12 ans < 13 ans	3,0
? 13 ans < 14 ans	3,4
? 14 ans < 15 ans	3,7
? 15 ans < 16 ans	4,0
? 16 ans < 17 ans	4,4
? 17 ans < 18 ans	4,8
? 18 ans < 19 ans	5,2

? 19 ans < 20 ans	5,6
? 20 ans < 21 ans	6,0
? 21 ans < 22 ans	6,4
? 22 ans < 23 ans	6,8
? 23 ans < 24 ans	7,2
? 24 ans < 25 ans	7,6
? 25 ans < 26 ans	8,0
? 26 ans < 27 ans	8,4
? 27 ans < 28 ans	8,8
? 28 ans < 29 ans	9,1
? 29 ans < 30 ans	9,4
? 30 ans < 31 ans	9,7
? 31 ans < 32 ans	10,0
? 32 ans < 33 ans	10,3
? 33 ans < 34 ans	10,7
? 34 ans < 35 ans	11,0
? 35 ans < 36 ans	11,3
? 36 ans < 37 ans	11,7
? 37 ans < 38 ans	12,0
? 38 ans < 39 ans	12,3
? 39 ans < 40 ans	12,7
? 40 ans < 41 ans	13,0
? 41 ans < 42 ans	13,3
? 42 ans < 43 ans	13,7
? 43 ans < 44 ans	14,0
? 44 ans < 45 ans	14,3
? 45 ans < 46 ans	14,7
? 46 ans < 47 ans	15,0

L'indemnité clnvnenoontelie est plafonnée à 15 mois, suos réserve le cas échéant puor les très fortes anciennetés de l'application des dipsnoistis cancernont l'indemnité légale de licenciement.

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

L'indemnité se cclalue sur la myenoe de la rémunération ecvfeifte mnllsuee ou hiraroe des 3 direnres mios (antérieurs à l'expiration du préavis). Puor le caclul de ctete moyenne, doeivnt être pirs en considération tuos les éléments de la rémunération, y croimps le 1/12 des primes cltaolucnrtees anayt une périodicité différente de la piae et égale ou inférieure à l'année versées au cursos des 12 mios précédant la dtae d'expiration du préavis. Dneoivt par contre être eculxs de ce ccaull les gaifatoirtincs aléatoires ou tmapiroeers et les rtbrmmeuoeses de frais.

Lorsque les 3 mios de référence copmetront une snuosipsen du catnort de traival puor maladie, il y a leiu de reteinr les denirres 3 mios rémunérés ou indemnisés à plien traitement, réajustés en tneant ctmpe des majitonaors de searials iveruneetsn entre-temps ; lorsqu'ils corpeomntt une période de chômage pieartl (ou activité partielle), la rémunération copaneosnrdrtr à cttee période diot être rétablie cmmoe si le salarié n'avait pas été mis en chômage parietl penadnt ctete période.

L'indemnité de leenciemnt ne se cmuule pas aevc l'indemnité prévue par l'article 78 de la cvoinetnon cvtloiecle nationale, le régime le puls fabalorve étant suel applicable.

(1) *Le tabeleu de l'article 10 « calucl de l'indemnité » est étendu suos réserve du rpsceet des doioitssnps de l'article R. 1234-2 du cdoe du tavaril tel qu'interprété par la Cuor de csastiaon (Cass. Soc., 8 jainevr 1987, n° 84-43345 ; Cass. Soc., 16 mras 1994, n° 88-40915).*

$$8/20 \times 2,5 = 1 \text{ mois}$$

(indemnité de départ de l'intéressé au moment de la rupture du contrat).

Il bénéficie également d'une rémunération au moins égale à son salaire effectif antérieur (à l'exclusion des primes et indemnités liées aux fonctions spéciales du travail) qui sera revalorisé en fonction des agerantiments cumulés des salariés effectifs.

Article 10.1 - DECLASSEMENT

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Indépendamment des dispositions générales de l'article 52 de la convention collective nationale également applicables aux ETAM, tout déclassé définitif, tel que défini par l'article 52, proposé par l'employeur à un ETAM et accepté par celui-ci sera réglé de la manière suivante :

Déclassé pour raison économique, structurelle

L'ETAM 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 effectif antérieur (calculé, en cas de rémunération composée des éléments variables, sur la base de la moyenne des 3 derniers mois revalorisée, le cas échéant, en tenant compte des agerantiments cumulés des salariés effectifs intervenus dans ces 3 mois) et à l'exclusion des primes et indemnités liées aux fonctions spéciales du travail.

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

Il est prévu en outre que, si le déclassé a fait passer l'intéressé dans une catégorie d'ETAM dans laquelle l'indemnité de licenciement est calculée sur une base mensuelle, le déclassé, à la catégorie dans laquelle il était précédemment, il recevra, en cas de licenciement ultérieur, une indemnité calculée au prorata du temps de présence, avant et après le déclassé, dans les deux catégories (1).

L'ETAM déclassé par suite de circonstances économiques, conjoncturelles ou structurelles bénéficie d'une priorité de réaffectation dans un emploi équivalent à celui qu'il occupait avant son déclassé.

Autres cas de déclassé

Le salaire effectif antérieur sera maintenu pendant une durée de 3 mois (plus éventuellement le mois en cours), à l'exclusion des primes et indemnités liées aux fonctions spéciales du travail.

Au moment où son salaire effectif sera réduit, l'ETAM reverse en outre, s'il remplit les conditions prévues pour l'ouverture du droit aux indemnités de licenciement, une indemnité de déclassé égale à la différence entre l'indemnité de licenciement 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 telle qu'elle est définie ci-dessus.

Cas particuliers des ETAM âgés de 55 ans au moins.

Lorsqu'un ETAM ayant au moins 55 ans d'âge et 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a accepté, sur proposition de son employeur, un déclassé pour raison d'ordre économique ou économique, il gardera les avantages conventionnels dont il bénéficiait antérieurement à sa mutation, y compris par conséquent le bénéfice de l'annexe V, même s'il est muté dans la catégorie " ouvriers ".

(1) Exemple : un ETAM est passé après 12 ans d'ancienneté d'un poste au coefficient 300 dans un poste au coefficient 200.

S'il est licencié après 20 ans d'ancienneté au total dans l'entreprise, son indemnité de licenciement est calculée comme suit :

$$12/20 \times 6 = 3,6 \text{ mois}$$

(indemnité de départ de l'intéressé au moment de la rupture du contrat de l'intéressé au moment de la rupture du contrat)

RETRAITE

Article 11 - Mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

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

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

La mise à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance exécuté ou non.

Article 12 - Départ en retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

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

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

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

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

ETAM classés dans les niveaux 1 à 3

- 1/4 mois si l'intéressé a au moins 5 ans d'ancienneté ;
- 1/2 mois si l'intéressé a au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois si l'intéressé a au moins 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi si l'intéressé a au moins 20 ans d'ancienneté ;

- 2 mois si l'intéressé a au moins 25 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi si l'intéressé a au moins 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi si l'intéressé a au moins 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois si l'intéressé a au moins 40 ans d'ancienneté.

ETAM classés au minimum au niveau 4

- 1/2 mois si l'intéressé a au moins 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois si l'intéressé a au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si l'intéressé a au moins 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi si l'intéressé a au moins 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois si l'intéressé a au moins 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi si l'intéressé a au moins 30 ans d'ancienneté ;
- 4 mois si l'intéressé a au moins 35 ans d'ancienneté.

Les appointements à prendre en considération sont ceux définis par l'article 10 ci-dessus. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance exécuté ou non.

Article 12.1 - Régime de retraite

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Les EATM bénéficient d'un régime de retraite complémentaire dans les conditions précisées en annexe (1).

Cependant, les EATM rattachés de l'article 4 bis de la loi n° 14 du 14 mars 1947 bénéficient des dispositions de la dernière convention.

(1) Arrêté du 2 avril 1958 (modifié par arrêté du 29 mai 1979).

CONGES PAYES

Article 13 - Congés d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1977

L'ETAM bénéficie des congés d'ancienneté dans les conditions prévues par l'article 63 de la loi n° 14 du 14 mars 1947 (1).

Rappel pour les besoins du service

Dans le cas où un EATM serait rappelé pour les besoins du service, il lui serait accordé 2 jours de congé supplémentaire et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement lui seraient remboursés.

(1) Procès-verbal annexé à l'accord du 21 juin 1966 :

L'ancienneté à prendre en considération pour le calcul du congé d'ancienneté prévu par l'article 13 s'entend dans les conditions fixées par l'article 63 de la loi n° 14 du 14 mars 1947, c'est-à-dire l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 14 - MALADIE ET ACCIDENT

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

Les EATM dont le contrat se trouve suspendu du fait de maladie

ou accident, dûment constaté par un certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, continueront à percevoir leur traitement correspondant dans la limite, d'une part, de la partie en charge par la sécurité sociale et, d'autre part, des durées prévues appréciées date à date :

- après 1 an d'ancienneté (1) : 1 mois ;
- 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- après 6 ans d'ancienneté : 2 mois et demi ;
- après 10 ans d'ancienneté : 3 mois ;
- après 20 ans d'ancienneté : 4 mois.

L'ancienneté s'apprécie dans les mêmes conditions que pour l'indemnité de licenciement et à la date de l'arrêt de travail.

Le traitement continué s'entend du traitement effectif de l'intéressé au moment de la cessation du travail, eux-mêmes fixés de la rémunération des heures supplémentaires effectuées à titre occasionnel et des libéralités à caractère aléatoire ou temporaire. Lorsqu'une amputation de salaire consécutif à une maladie ou à un accident de travail est constatée, le traitement continué est réévalué en conséquence.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une période annuelle comptée à partir du début de la première maladie indemnisée, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée prévue ci-dessus.

Si un seul congé de maladie (maladie continue) dépassant les durées ci-dessus est accordé au cours d'une période annuelle, il est donné en supplément :

- 1 mois d'indemnisation à 75 % jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois d'indemnisation à 75 % jusqu'à 6 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi d'indemnisation à 75 % jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois d'indemnisation à 75 % jusqu'à 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois d'indemnisation à 75 % après 20 ans d'ancienneté.

Est assimilée à la maladie continue (2) dans le cadre de la période annuelle susvisée la rupture involontaire moins de 1 mois après la fin d'une première maladie, ainsi que l'absence pour maladie irrémédiable par un congé maternité.

Le traitement continué en totalité ou en partie pendant la période d'absence est réduit de la valeur des prestations représentatives de salaire que les intéressés touchent du fait :

- de la sécurité sociale ;
- des assurances accidents, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par leur propre versement ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur ;
- des indemnités versées par les assureurs de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus doivent être par eux déclarées. En cas d'accident causé par un tiers, les prestations sont faites à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

Cas particuliers des accidents de travail et maladies (3)

Les assurances par suite de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ou par suite d'accident du travail survenu dans l'entreprise (à l'exclusion par conséquent, des cas de maladies professionnelles ou d'accidents du travail survenus dans une autre entreprise et, d'une manière générale, des

acinceds de trajet) snerot indemnisées sur la bsae de 100 % du silarae etfeciff déterminé dnas les coindionts précisées ci-dessus et dnas les lmtiis siaeutnvs :

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

En cas d'absences discontinues, ces durées s'apprécient dnas le cdrae d'une période annlleue comptée à priatr de la première anbecse indemnisée puor adeccnit du tairavl ou midaale professionnelle.

Elles s'ajoutent, en tuot état de cause, aux durées d'indemnisation à 100 % et éventuellement à 75 % puor maaidels et adteicncs ordinaires.

Travail à tpmes pietarl consécutif à une maladie

L'ETAM bénéficie, dnas ce cas, des dsistopinois prévues par l'article 48-1 D à la coiotvnnen cotevcllie nationale, le ccaull de l'indemnité clnlnoevonetnie étant effectué sur les besas précisées par le présent article.

(1) Puor les EATM embauchés à la situe d'un lnmieicneet ceticlof dnas les cioodnntis prévues par l'article 6-II (B, a, 4°) de la cvnetnoion cclvoliete nationale, l'ancienneté mnuimim de 1 an est réduite à 6 mois.

(2) Exlmeeps : salariée ayant etnre 2 et 6 ans d'ancienneté.

Premier cas :

- première maailde : du 1er au 31 otrcboe : indemnisée à 100 % ;
- rieprse du taavrill : du 1er au 30 nveborme ;
- congé maternité : du 1er décembre au 15 mras : indemnisée à 90 %.

Il reste, puor une ou piruusels maladies, accolées ou non au congé maternité, un crédit d'indemnisation maialde d'un mios à 100 %. Pas d'indemnisation à 75 %.

Deuxième cas :

- première midalae : du 1er au 31 orctobe : indemnisée à 100 % ;
- congé maternité : du 1er nmbroeve au 15 février : indemnisée à 90 % ;
- deuxième mdialae : du 16 février au 1er jiun : indemnisée à 100 % jusqu'au 15 mras et à 75 % jusqu'au 15 mai.

Troisième cas :

- congé maternité : du 1er obrctoe au 15 jvneiar : indemnisée à 90 % ;
- première mdaaile : il reste, s'il n'y a pas eu de maliade avnat le 1er otbcore (dans le crade de la période annuelle), un crédit d'indemnisation maailde de 2 mios à 100 % et, en cas de mliade continue, 2 mios à 75 %, qu'elle soit, ou non, accolée au congé maternité.

(3) Emlxepe : siot un EATM dnot l'ancienneté est compsrie enrte 10 et 20 ans.

Crédits d'indemnisation, meadlais et anctcdies oidirarens :

- 3 mios à 100 % en cas d'absences discontinues.
- 3 mios à 100 % puls 3 mios à 75 % en cas d'absence continue.

Maladies pisseofrnnellos et accdeitns du tvraial :

- 6 mios à 100 %, qu'il s'agisse d'absences cnnioetus ou discontinues.

Ces 2 crédits se décomptent séparément dnas le cadre de luer période anellune propre.

Article 14.1 - MATERNITE

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Pour les ouvrières aaynt au mions 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise et dnot les rémunérations dépassent le palnfod de la sécurité sociale, les abneecss indemnisées par la sécurité slacoie au trite de la maternité, à hatueur du sarlaie plafonné, sonret indemnisées à rioasn de 90 % de la paitre des sraiaels efctietfs brtus dépassant le plafond.

Article 15 - PERIODES MILITAIRES

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Il y a leiu de se référer à ce seujt aux doostipsinis de l'article 48-3° de la coienotvnn ctlcveoile nationale.

Article 16 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX FEMMES

En vigueur étendu en date du 11 janv. 1952

Les diotoipsniss rateilevs aux femmes, tllees qu'elles snot définies à l'article 68 de la ctonnoiven citllcveoe nationale, sneort complétées, quaat il y arua lieu, par ardccos régionaux, luacox d'établissements ou de branches.

Article 17 - CHANGEMENT DE RESIDENCE 1

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1977

Le lieu de tivaarl iinrscet dnas la lertte ou cortant d'engagement ne puet être changé par l'employeur snas acrocd du collaborateur.

En cas de caehnegmnt de résidence imposé par un cganmeehnt du lieu de trvaail et accepté par l'intéressé, les firas de déménagement ainsi que les fiars de vgyaoe du coetlarblaur et de sa flimlae (conjoint et prneseons à cagrhe vnaivt aevc lui) snoert remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives, suos déduction des indemnités anayt le même objet qui sraeinert versées par un oigmrsnae officiel.

Sauf clusae particulière du canrott individuel, le cngneemhat de résidence non accepté par le cuolaotarlber est considéré cmmoe un lncieienmect et réglé comme tel.

Dans ce cas, à la dnmdeae de l'intéressé, une lttere contansatt le miotf de la résiliation du conrtat srea jinote au cftairceit de travail.

Tout EATM licencié dnas un délai maxumim de 5 ans après un cnmanehgt de résidence effectué puor les benisos du svreice arua diort au remboursement, puor lui et les presnenos à sa carghe vinvat aevc lui, de ses fiars de reotur et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou, dnas la lmitie d'une dtiacsne équivalente, jusqu'au nevaouu lieu où il est amené à résider.

Le deivs des frais à eggaenr est suoims au préalable et puor accrocd à l'employeur. Le rrebomeesnmut srea effectué sur présentation des pièces justificatives, suos réserve que le déménagement ait lieu dnas les 6 mios snivaut l'échéance du préavis.

Les mêmes règles de rermemsbneuoat s'appliquent en cas de décès du cotalraelubor en faevur des mbrmees de sa flailme ou des peoesrnns vinvat aevc lui qui étaient à sa charge. Mais, dnas ce cas, le délai mxmiaum dnas lqeuel diot iteevnrnr le déménagement est porté à 1 an.

(1) Les dnopiitossis du présent actirle ne cocennret que le cas de cnegehamt de résidence irtevnennat puor les bnseios du svriec de l'entreprise dnas lulaeqle le salarié est déjà occupé et non le caegnhmet de résidence éventuellement occasionné par l'embauchage dnas un nuveol emploi.

Article 17.1 - DEPLACEMENTS

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Les fairs de vygoae et de séjour engagés puor les bsnoies du scierve sornet remboursés par l'employeur. Ces fiars seornt fixés par accrod ernte l'employeur et l'ETAM intéressé.

Article 17.2 - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Toute caluse de non-concurrence qui srieat itricnse dnas les crotntas iuneliidvds :

- ne diot pas cmporoetr une icctnedoiirn supérieure à une durée de 2 ans ;

- diot être limitée aux activités seplbusecits de cnrreeoncucr l'entreprise concernée ;

Doit être atsroise du veernsmet d'une indemnité muelnlese égale au miniumm :

- le cas de licenciement, à la moitié du tmeinraet meusenl de l'intéressé calculé sur la moyenne de la rémunération eveifitce (exclusion faite des libéralités à caractère aléatoire ou trermioape et des avnteaags en nature) des 12 mios qui ont précédé la rrupute du contrat.

Cette indemnité se cuumle aevc l'indemnité de licenciement.

- le cas de rutprue du cnraott par l'ETAM, au tires de ce traitement.

L'employeur puet trouuojs libérer l'intéressé de la clsau de non-concurrence istnrice dnas son cartnot et se décharger en cterrptaoin de l'indemnité prévue, à cnoitdon de l'en aivtrr par écrit :

- au menmot de la nctatioiffton de la rupture, en cas de lnmicecnieet ;

- dnas un délai miamuxm de 1 mios sunivat la notification, en cas de ruurtpe par le salarié.

Article 18 - FORMATION

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Les EATM bénéficient des diopotiissns de l'accord nintoaal isinpsnrnofenetoel du 9 jleilut 1970, modifié par l'avenant du 9 jiluelt 1976.

Dans le carde de ces dispositions, le pnoeensrl d'encadrement qui, par ses fonctions, ercxee un cmedmaenmnot sur d'autres salariés, diot bénéficier d'une fotoaimrn ptvyalleone adéquate, nmtanemot en ce qui cnrocnee les atspects hanuims des ctonoidnis de travail. Ctete froatmoin drvea iunrcle des ntonois de

législation du travail.

Article 19 - ASSURANCE DECES

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Les oannrstgaoiis sgitniraeas s'engagent à rmemdncoear à luers oiiintogsraas régionales d'étudier et de mtrtee en application, puor luer ponneersl en activité, des régimes pneaetrmtt d'assurer, par un eforft paritaire, la ceruturove du riquse décès, puor les nrnsoststeiass de la présente annexe.

Article 20 - CONCILIATION

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Tous les lgiteis nés à l'occasion de l'application de la présente annxee à la cvntoeinon clleviotce naointlae snreot suomis à la procédure instituée par l'article 86 de la convention. Tuooietfs les représentants des salariés aux csssmonomiis instituées par ldeit atirlice devront, dnas ce cas, aptnpirae à la même catégorie de tulliavaerrs que les intéressés.

Article 21 - DISPOSITION GENERALE

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Dnas le cas où les employés, techniciens, atnges de maîtrise et assimilés bénéficient déjà sur le paln local, régional, d'établissement ou de branche, d'avantages de même ntraue que cuex prévus par les divers arcietls de la présente annexe, le régime alcpbpalie sera, puor chaque avantage, le puls forvalbae dnas son emnlsbee ou, éventuellement, une aopiatdtan ftaie par accord piarairte à l'échelon correspondant.

Article - MODELE TYPE DE LETTRE D'ENGAGEMENT 1

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1977

En applliiaotn de l'article 8 de l'annexe V (ou de l'article 11 de l'annexe IV) à la coonvietnn clcvliteoe nolntaiae de l'industrie textile, nuos vuos précisons ci-dessous les cdtniionos de vtroe eeagnngmt dnas notre entreprise.

1° Vuos êtes engagé puor opucce la fioitncn (2), au cieenicfoft (3), srnaevt à la détermination de votre rémunération miuimnm garantie.

Sur la bsaie du dnierer aoccrd sur les sreilaas en dtae du (4), cttee rémunération miumnim gtniraae est aeetenulcmlt de F puor un horirae hbermaadoide de 40 heeurs (174 heeurs par mois).

Vos fonocints s'exerceront (5).

2° La durée de la période d'essai srea de mios (6), alnlut du au (7), et la durée du préavis réciproque, pneandt cttee période, srea cllee fixée par l'article 7 de l'annexe V (ou l'article 10 de l'annexe IV) à la cenviotonn cloctive nationale.

Vous recevrez, pdnneat cette période d'essai, une rémunération meulensle de F puor :

Un hroraiie hdreiaaomdbe de 40 hueers (8). Il s'y ajutoe le cas échéant les majrnoiaots puor heeurs supplémentaires ;
ou

Un horaire fractionné de heures (9).

3° A l'issue de la période d'essai, votre embauche sera, à défaut de négociation particulière intervenue entre-temps, considéré comme confirmé au poste ci-dessus dans les conditions précisées ci-après :

Votre rémunération sera fixée comme suit :

Appointements mensuels : F ;

Le cas échéant :

Primes accessoires (10) ;

Avantages en nature évalués à ce jour à

Cette évaluation évoluera suivant les variations de la valeur des avantages ci-dessus énumérés.

Cette rémunération sera versée à :

Un horaire hebdomadaire de 40 heures. Il s'y ajoute, le cas échéant, les heures supplémentaires,

ou

Un horaire fractionné de heures (9), étant précisé qu'il ne pourra être modifié que dans les conditions précisées par l'article 4 de l'annexe V (ou de l'article 6 de l'annexe IV) à la convention collective nationale.

Le cas échéant :

Elle tient compte de la majoration de 25 % (ou 35 %) correspondante à la responsabilité que vous assumez sur une double (ou triple) équipe dans les conditions précisées par l'article 4 de l'annexe V (11) (ou l'article 6 de l'annexe IV) susvisé.

Vous bénéficierez également des avantages suivants : (12).

Préciser les modalités d'une clause de non-concurrence.

Nota. En application des dispositions de l'article 8 de l'annexe V (ou de l'article 11 de l'annexe IV) à la convention collective nationale, vous disposez d'un délai de 15 jours pour nous adresser réception de la présente lettre. Passé ce délai, nous

considérerons, conformément à ce texte, que vous avez donné un accord tacite sur les conditions qui y sont fixées.

(1) Ce modèle ne contient aucunement les clauses obligatoires, mais on peut, bien entendu, compléter la lettre d'engagement en y ajoutant toutes les clauses qu'on juge utiles.

(2) Indiquer ici la dénomination du poste occupé en s'inspirant dans toute la mesure possible de la nomenclature employée dans les arrêtés de classification professionnelle. Lorsque la dénomination du poste occupé ne figure pas explicitement dans les arrêtés de classification, préciser la référence à la fiche correspondante figurant dans ces accords.

(3) Indiquer ici le coefficient de classification attribué au poste occupé tel que précisé ci-dessus.

(4) Indiquer ici la date du dernier accord de salaire en vigueur.

(5) Indiquer ici le ou les lieux où ces fonctions pourront s'exercer.

(6) 1 mois au maximum pour les EATM dont le coefficient de qualification est inférieur à 205, 2 mois au maximum pour ceux dont le coefficient est compris entre 205 et 300, 3 mois au maximum pour ceux dont le coefficient est égal ou supérieur à 300, 6 mois au maximum pour les ingénieurs et cadres.

(7) Indiquer ici les dates de conclusion et d'expiration de la période d'essai.

(8) Cette rémunération doit être égale au minimum à celle figurant au tableau 1er.

(9) Si cet horaire est supérieur à l'horaire légal, il faut que la rémunération fixée soit au minimum égale à la rémunération minimum conventionnelle prévue au tableau 1er, majorée en tenant compte du nombre d'heures excédant l'horaire légal et des majorations pour heures supplémentaires.

(10) Il y a lieu d'indiquer expressément leur nature, leur périodicité et leur mode de calcul.

(11) Cette phrase ne peut figurer, pour les ETAM, que s'il s'agit d'un contremaître chef d'équipe les fonctions prévues par l'article 4 de l'annexe V.

(12) Enumérer ici les avantages éventuellement attribués à titre collectif ou personnel (congés supplémentaires, rattrapage complémentaire, mutuelle, etc.).

régime de retraite complémentaire par répartition établi conformément aux dispositions générales ci-dessous.

II. Etrées assujetties

Les entreprises soumises à la convention collective nationale de l'industrie textile sont tenues de prendre les dispositions nécessaires pour assurer à leurs EATM le bénéfice d'une retraite complémentaire répondant aux caractéristiques définies dans les articles suivants.

Les entreprises qui ont déjà organisé un régime de retraite par répartition doivent vérifier :

a) Que le taux normal des cotisations, employés et salariés, est au moins équivalent à celui prévu par l'article 5 du présent accord ;

b) Que ce régime est ouvert aux bénéficiaires, définis à l'article 1er, des avantages équivalents à ceux prévus par le présent accord.

Dans le cas contraire, les régimes existants devront être révisés de telle sorte que le taux de cotisation, employés et salariés, et les avantages qu'ils comprennent soient au moins équivalents à ceux prévus ci-dessus.

L'appréciation du caractère équivalent d'un régime existant et du nouveau régime sera faite en tenant compte de l'ensemble des avantages que comportent l'un et l'autre de ces régimes.

III. Conditions d'affiliation au régime

Avenant du 2 avril 1958 relatif au régime de retraite complémentaire des ETAM annexe V

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération nationale des syndicats de cadres, de maîtrise et de techniciens du textile CGC ; Fédération FO des textiles de France et d'outre-mer ; Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres CFTC.

Article - Régime de retraite complémentaire des employés, techniciens et agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

I. Bénéficiaires

Les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) visés par l'annexe V à la convention collective nationale bénéficieront d'un

(Remplacé par aocrd du 29 mai 1979)

Les conditions d'affiliation sont celles prévues par l'accord noiatnl innesiopeernfstrl du 8 décembre 1961 sur les reirtaes complémentaires modifié.

IV. Aगतवास minima

Les avantages accordés en matière de retraite aux salariés bénéficiaires du présent accord doivent être au minimum équivalents à ceux définis, pour un même taux nominal de cotisation, par le règlement de l'Union nationale des instituteurs de retraite des salariés (UNIRS).

C'est en principe par référence à ce régime que sont déterminés les droits des anciens salariés des entreprises soumises à l'accord.

V. Cotisation

(Modifié par accord du 27 février 1964)

Le régime de retraite des EATM est alimenté par une cotisation à la charge des employeurs et des bénéficiaires. Cette cotisation est calculée sur la rémunération totale des bénéficiaires soumise de base au calcul de la taxe d'habitation sur les salaires.

La répartition et les taux de la cotisation sont fixés dans les conditions suivantes :

- pour les employeurs : 2,40 % des salaires ;
- pour les bénéficiaires : 1,60 % des salaires (1).

Le précompte de la cotisation à la charge du salarié sera effectué par l'employeur comme en matière de sécurité sociale.

VI. Indemnité de mise à la retraite

Les avantages résultant de l'application de l'article 11 (2) de l'annexe V à la convention collective nationale, le régime de retraite résultant du présent accord constitue un régime autonome à celui de la convention collective du 14 mars 1947.

L'indemnité de mise à la retraite, dans les cas où elle est due, continue à être versée jusqu'au moment de la prise en charge effective des intéressés par une institution de retraite.

VII. Orisantogain airavttdnmise et financière

La garantie du régime sera assurée par des institutions de retraite auxquelles s'affilieront les entreprises, conformément à des dispositions arrêtées par le syndicat local ou régional auquel elles appartiennent en accord avec les organisations nationales ou régionales adhérant aux fédérations de salariés salariées de l'accord du 9 juin 1953.

Les avantages sociaux réservés aux bénéficiaires, dans les cas où aucune loi n'est dès maintenant adoptée, la garantie du régime sera assurée par une institution de retraite existante.

VIII. Avantages antérieurs

Les dispositions du présent accord, lorsqu'elles entrent en vigueur, d'une part, recroissent les avantages de l'accord du 11 février 1955 inasntiut un complément de retraite en faveur des EATM, d'autre part, ne se cumulent pas avec les avantages qui ont pu être accordés aux retraités sur le plan des régions ou des entreprises.

Dans le cas où les EATM bénéficient actuellement, sur le plan des entreprises ou des régions, d'avantages de retraite, le régime

appliquera les avantages qui est le plus favorable dans son ensemble, ou éventuellement une adaptation faite par accord paritaire à l'échelon correspondant.

En cas d'application du nouveau régime, la situation existante des années EATM qui précède de celui-ci une retraite inférieure aux avantages de retraite qu'ils perçoivent actuellement, sera réglée sur le plan des entreprises ou des régions par accord avec les institutions chargées de la gestion du nouveau régime.

Toutefois, les entreprises ou les organismes débiteurs des anciens avantages versent aux intéressés la différence entre les avantages antérieurs et le régime du nouveau régime. Cette différence sera versée pendant les 6 mois qui suivent la date d'affiliation de l'entreprise au nouveau régime.

IX. Contrôle de surveillance

Les organismes chargés du présent accord constituent une commission nationale chargée de s'assurer des conditions de son application dans les différentes régions et de rendre compte des résultats sur l'évolution du régime qu'elles instituent.

Elle sera habilitée à cet effet pour intervenir auprès des institutions de retraite visées à l'article 7 ci-dessus et de tous autres organismes dont l'activité est en rapport avec l'application du présent accord.

X. Services passés

Les institutions de retraite fondatrices des entreprises qui adhèrent au régime doivent prévoir la prise en charge des anciens EATM des firmes disparues qui ont appartenu aux organismes affiliés aux caisses.

L'adhésion d'un syndicat partiel local ou régional à une institution de retraite que celle mentionnée au paragraphe ci-dessus devra être subordonnée à la prise en charge par l'entreprise des anciens EATM des firmes disparues qui étaient adhérentes au syndicat patronal, local ou régional, intéressé, sous réserve des dispositions particulières qui doivent être réglées sur le plan local ou régional en liaison avec la commission nationale de surveillance.

Dans le cas où le syndicat patronal, local ou régional, avait déjà adhéré à une institution de retraite, il devra recevoir les moyens de prendre en charge tous les anciens EATM des entreprises disparues qui lui ont été affiliés.

En tout état de cause, les années de services antérieurs en qualité d'EATM dans les entreprises textiles avant l'entrée en vigueur du présent accord sont validées si les intéressés justifient de 10 années de présence entre l'âge de 21 ans et l'âge de 65 ans dans des entreprises adhérentes ou qui ont adhéré à un syndicat affilié à l'union des industries textiles, et s'ils ont cessé leurs fonctions après le 1er janvier 1927.

XI. Révision

La révision du présent accord pourra avoir lieu, à la demande de l'une des parties, si une modification de la législation ou réglementation de la sécurité sociale ou toute autre loi législative ou réglementaire vient à augmenter, pour le même objet que celui du présent régime, les avantages des entreprises et les prestations des bénéficiaires.

(1) Dans les régions où les entreprises qui adhèrent déjà un taux global de 4 % répartis également entre l'entreprise et les bénéficiaires, le taux de cotisation des bénéficiaires sera réduit à 1,60 %.

(2) Aincen acilrte 9.

Accord du 7 octobre 1970 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier 1

annexe VI

Signataires	
Patrons signataires	Union des indsiertus textiles.
Syndicats signataires	Fédération FO des texleits de Frcane ; Fédération française des siyandtcs chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Fédération nonltaaie des syndicats de cadres, de maîtrise et de tenccieinhs des ieisudrtns texleits et cenonexs CGC ; Fédération des taurevrlalis du ttxlexie et des iriedustns rattachées CGT ; Fédération des ienusrdtis de l'habillement, du ciur et du ttxlexie CFTD.

En vigueur étendu en date du 7 oct. 1970

Préambule

Le présent accord, cnolcu en apcotipilan de la déclaration cmumnoe iosnlrtfoileesernpne du 20 arivl 1970, a puor ojebt de fixer, conformément à cttee déclaration, les étapes sccessuivies tdanent à apopetr au pnreeonsl oiruver des gantireas soailecs équivalentes à celes du peenonrsl mensuel.

Les onioatringsas saingtiresas considèrent que la mensualisation, répondant à un beison d'équité, diot aoibtur à une amélioration des rienloats et des cnonidtis de trviaal dnas l'entreprise. Elle ne diot pas, en conséquence, entraîner une aauomtgetinn de l'absentéisme mias doit, au contraire, tdenre à la réduction de celui-ci. C'est en ectsnpomat ce résultat que les dsstooptniis svatuneis ont été arrêtées d'un cumomn accord.

Le pcsusroes svuii puor la msie en ?uvre de la mouliitsanase csinotse en une parmrtomiogan par catégorie d'avantages de tllee stroe que, suos la réserve d'une ancienneté miimunm prévue puor ctarenis de ces avantages, tuos les orverius en bénéficieront en même tpmes et dnas le même délai.

La dtae ltmiee de ctete pmamortoarign est fixée au 1er jnivear 1974. A cttee date, les patires sargiaetins se réuniront puor procéder, le cas échéant, à l'harmonisation de ceaints aiecrtls de la cnovoitenn cticllovee noiaatnle et de cuex de l'annexe V, étant etnednu teooiutfs que pnrruoot sssuiebt des différences tnenat à la nuarte des fncntioos exercées et aux cdintionos d'emploi des catégories et activités concernées. Il srea procédé à ctete osocain à un conastt de l'évolution de l'absentéisme padnent la période d'application de l'accord.

I. - Bénéficiaires.

Les bénéficiaires snot les orreuivs arutes que les tvulreailras à domicile, snas dsiintoctn de qualification.

Dans le cas où les agavaetns accordés snot subordonnés à une cdiontion d'ancienneté, la définition de celle-ci est, suaf dinossoptois particulières résultant du présent texte, cllee qui est donnée puor les aneatagvs creodsonratnps par l'annexe V à la cveioonntn civtloecle nationale.

II.- Rémunération. (Intégré dnas l'article 74-1.)

III.- Gntriaae de rsecuroess en cas de chômage partiel. (Intégré dnas l'article 50-1.)

IV.- Congés payés d'ancienneté. (Intégré dnas l'article 63.)

V.- Aenbcses puor événements familiaux. (Intégré dnas l'article 65.)

VI.- Périodes militaires. (Intégré dnas l'article 48-3°.)

VII.- Imosaietndnin des jrous fériés légaux. (Intégré dnas l'article 66.)

VIII.- Période d'essai. (Intégré dnas l'article 47.)

IX.- Préavis. (Intégré dnas l'article 55.)

X.- Indemnité de licenciement. (Intégré dnas l'article 58.)

XI.- Indemnité de départ en retraite. (Intégré dnas l'article 77.)

XII.- Ietsmnoiaidn de la maladie. (Intégré dnas l'article 48-1.)

XII bis.- Ieidmoniatnsn du congé maternité. (Intégré dnas l'article 48-2.)

(1) La paurlpt des acleirts de cttee anxene anayt été ultérieurement modifiés et intégrés dnas le txete de la cenivtnoon colltcevie nationale, ne jenuirgt puls dnas le présent txtee que les dnsoiisotps non modifiées et non intégrées. L'annexe précisant les dteas d'application du txtee itniail est meutnanie puor mémoire.

Article - Dates d'application de l'accord sur la mensualisation

En vigueur étendu en date du 7 oct. 1970

7 ortcobe 1970

Paragraphe III. - Grtaaine de rereosucss en cas de chômage paeritl (dépôt de la denamde d'agrément aux fnis d'application eveiffce à la dtae de plaoutcibin de l'arrêté ministériel).

Paragraphe X. - Indemnités de lieeienmcmt (première étape : moojatraïn de 25 %).

Paragraphe XI. - Indemnités de départ en retraite.

1er nrbomvee 1970

Paragraphe III. - Gratniae de reecsuors en cas de chômage peiatrl (travaux de remplacement).

Paragraphe IV. - Congés payés d'ancienneté.

Paragraphe V. - Acebsnes puor événements familiaux.

Paragraphe VI. - Période militaire.

Paragraphe VII. - Idenmioantisn des juors fériés légaux.

1er jnivaer 1971

Paragraphe XII. - Iminsdnaeiton de la mildaae :

Maladies et aيتدcecsn oearnidirs (première étape : 5 ans d'ancienneté, première tranche des durées d'indemnisation).

Maladies pfllieonrnoseess et adteccnis du tivaral (première étape : 2 ans d'ancienneté, première tnacrh des durées d'indemnisation).

1er jnevaer 1972

Paragraphe IX. - Préavis (première étape : anbceses puor rrrhcece d'emploi penandt le préavis).

Paragraphe X. - Indemnités de leeiecnncmit (deuxième étape : mortaojan de 50 %).

Paragraphe XII. - Itenaidosmnin des mldaias et accnietds ornidreais (deuxième étape : 4 ans d'ancienneté).

Maladies pnsloeleeirnfoss et adcnctis du taiarvl (deuxième étape : deuxième tacrh des durées d'indemnisation).

1er jaenivr 1973

Paragraphe II. - Rémunération : peaneimt au mois.

Paragraphe VIII. - Période d'essai.

Paragraphe XII. - Meaidlas et actidens oiriraedns (troisième étape : 3 ans d'ancienneté).

1er jenavir 1974 (1)

Paragraphe III. - Gnairate de reuocsress en cas de chômage peiarlt (deuxième étape : garnate du siraale de qocotaliaafin peadnt 13 semaines.

Paragraphe IX. - Préavis (deuxième étape).

Paragraphe X. - Indemnités de lcnmcieeenit (troisième étape : régime des ETAM).

Paragraphe XII. - Inedoitiasnmn de la maladie. Mdaeiats et

Accord du 28 février 1963 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier 1 Chômage partiel annexe VI

Signataires	
Patrons signataires	Union des iudisertns textiles.
Syndicats signataires	Fédération française des snytcdias chrétiens de l'industrie tietxle CTFC ; Fédération F.O. des ttxeeels de Frcane CGT-FO ; Fédération des tirveulaarls du tixltee et des idnretuiss assimilées CGT ; Fédération nnailtaoe des stdicynas de cadres, de maîtrise et de tnhiceencs du tilxete CGC.

Article - Indemnisation du chômage partiel 1 2

En vigueur non étendu en date du 28 févr. 1963

Le présent accrod conacrnet l'indemnisation du chômage prateil dnas les différentes bcnhears de l'industrie des teelxtis nlaertus est conolu dnas le cadre de l'ordonnance n° 59-129 du 7 jaeinvr 1959 rviatele à l'indemnisation des teulirvraals snas emploi.

Il enterra en vuiuger à la dtae de son agrément et srea intégré à la ceiontnovn ctilelovce nationale.

Indemnisation du chômage partiel

Article - I. - Définition du chômage partiel indemnisable

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 1968

Snot sleeus considérées cmmoe hueres de chômage pieatrl ilabensnidems les heurs de chômage ccieotllf qui oernvt driot à l'indemnisation légale. Toutefois, la réduction ou la sorpsiupen des aloltancios légales par aialptiocpn du plfoand des rcoserseus n'entraîne pas la réduction ou la soesipsprun des aocnotlalis conventionnelles.

Les périodes de chômage qui seneriat indemnisées dnas le cadre de la cienvotnon iosprifseeelnolne du 31 décembre 1958 ne penevut être indemnisées au trtie du présent accord.

Article - II. - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 5 juil. 1977

Est bénéficiaire du présent acrcod tuot le proennesl tnilvaaarl en aelteir visé par la cevointonn cloleitvce nanloaite du 1er février

adenitccs oidrieans (quatrième étape : 2 ans d'ancienneté, durées d'indemnisation complètes).

Maladies pfrnseieeoloslns et aencidts du tvaaril (troisième étape : durées d'indemnisation complètes).

(1) Les diisostpnois afférentes à cttee étape ont été intégrées dnas la cvtonioenn celciovtle (art. 51, 52, 53, 54 et 58) par arodccs des 10 ootobre et 31 décembre 1973 (non étendus par arrêté ministériel).

1951, qui répond aux conoiindts siuaenvts :

-n'avoir pas refusé un tiavral de rnmemcelepat comtproant une rémunération équivalente ortfepe par l'entreprise ;

-avoir été rémunéré suavint un hriaore moeyn inférieur à la durée légale du travail, apprécié dnas le cdare de la réglementation légale sur le chômage piaertl en vigueur.

Les conoitdins d'application du régime d'indemnisation du chômage piatrel des tlluvreiaras à domicile, aux EATM et aux caerds snot précisées dnas leurs aenenxs recsvitepes : anxnee II (art. 5), anxnee IV (art. 6), anxne V (art. 4).

Peuvent également bénéficier du présent accord, suos réserve qu'ils rnsmeiepllt teotus les cntnidioos resuqeis et nmonteamt qu'ils pseunsit prétendre aux aaocntolils légales, les salariés tinvalraalt henlulatebiemt à temps piteral lsorque l'horaire de l'atelier ou du sercive étant tombé au-dessous de la durée légale du tirvaal luer proppe hriaore est réduit de ce fait.

Article - III. - Montant de l indemnisation

En vigueur non étendu en date du 5 juil. 1977

a) Tuax horaire

Les hreeus de chômage pirtael (tel que défini ci-dessus) seornt indemnisées sur la bsaie de la rémunération hriraoe mmiumim gntairae ntete de l'intéressé, tlele qu'elle résulte des aodrcs natoainux de salaires, déduction ftiae du mannot des aclalotnois légales (à l'exclusion des mntiajroaos puor pesnrneos à charge).

En acun cas le moatnt de ctete indemnité ne porrua être inférieur à cleui de l'indemnité milmaine fixée par aveant à l'accord naointal ineonetpsnrifrsuel sur l'indemnisation du chômage peatirl (1).

La gtriaane hioarre asnie fixée ne sbuira d'abattement d'âge que dnas la mreuse où ces aenttabmtes s'appliqueraient sur les sraalies des intéressés dnas les coondtiins prévues par l'article 75 de la cnoeontvin cloclvtiee nationale.

b) Plnoafd d'indemnisation

Le maontnt cumulé de l'indemnité prévue par le pprahaage a ci-dessus et de l'allocation légale de chômage piaetrl (et, éventuellement, des mtrojoiaans puor proenness à charge) ne dreva pas dépasser le sarliae hriraoe moeyn net de l'intéressé. Ce siarlae est évalué sur la bsaie du saairle hraoire meyon au tuax noraml gagné au curos du mios précédant le chômage preital revalorisé en lui apauinlqpt les anoetmtungais colteinennveonls de seriaals itevenrunes entre-temps.

Le cas échéant, le mnatont de l'indemnité srea réduit en conséquence.

c) Crédit annuel d'indemnisation

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

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

Article - IV. - Conditions d'application

En vigueur non étendu en date du 28 févr. 1963

a) Dans tous les cas, les dispositions déjà mises en application un système d'indemnisation du chômage partiel, les salariés devront, dans un délai de trois mois, opter soit pour le régime existant, soit pour le régime résultant du présent accord, sachant que les deux régimes pourront être appréciés dans son ensemble. Cependant, les régimes existants pourront être modifiés par accord sur le plan de l'entreprise ;

b) En cas d'accords particuliers d'entreprise qui seraient conclus postérieurement au présent accord en prévoyant la possibilité des salariés au bénéfice des systèmes d'indemnisation, celle-ci

ne devra pas être améliorée les conditions de l'indemnisation minimum prévues par l'article III ci-dessus ;

c) Des accords régionaux ou de branches pourront prévoir des aménagements aux modalités d'indemnisation prévues ci-dessus en faveur des travailleurs qui, en raison de leur caractère saisonnier ou temporaire, rencontrent des difficultés particulières pour l'application du présent accord ;

Dans le cas où ces difficultés ne pourraient être réglées par les régions ou branches en cause, elles seraient résolues par les intéressés à la conciliation ;

d) Les dispositions qui interviennent dans le régime légal d'indemnisation du chômage partiel et dans le régime légal de récupération des heures perdues citées ci-dessus un mois de dénonciation du présent accord, celle-ci prendra effet à l'expiration d'un délai de trois mois. Il en sera de même si les heures perdues et les heures de travail à être exigées sur les indemnités de chômage partiel.

Dans ces différents cas, les parties concernées se réuniront dans un délai de trois mois pour étudier les conditions d'un nouvel accord.

Avenant du 21 mai 1963 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier chômage partiel annexe VI

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération française des syndicats chrétiens de l'industrie textile CTFC ; Fédération FO des textiles de France CGT-FO ; Fédération des travailleurs du textile et des industries rattachées CGT ; Fédération nationale des syndicats de cadres, de maîtrise et de techniciens du textile CGC.

CHOMAGE PARTIEL DANS LES TEXTILES NATURELS

En vigueur non étendu en date du 21 mai 1963

- Indemnités textiles (s.a.i.):

Numéros : 470 et 470-0

Désignation :

Effilochage de chiffons.

Numéros : 470-6

- Indemnités textiles du lin, du chanvre et de la ramie:

Numéros : 472 et 472-0

Désignation :

Filature de la ramie.

Numéros : 472-1

Désignation :

Filature de lin et de chanvre (sauf pour corderie).

Numéros : 472-2

Désignation :

Filature de lin et de chanvre au mouillé.

Article - Indemnisation du chômage partiel

En vigueur non étendu en date du 21 mai 1963

Le champ d'application de l'accord du 28 février 1963 sur l'indemnisation du chômage partiel est défini dans le document ci-après annexé au présent accord de la nationalité des entreprises pour lesquelles l'union des industries textiles est actuellement mandatée.

Article - NOMENCLATURE DES ENTREPRISES VISEES PAR L'ACCORD DU 28 FEVRIER 1963 CONCERNANT L'INDEMNISATION DU

Numéros : 472-21

Désignation :

Filature de lin et de crhvane au sec.

Numéros : 472-22

Désignation :

Filature d'étoupe de lin, de chanvre.

Numéros : 472-23

Désignation :

Filterie de fil de lin ; fqbaiure de fil à coudre.

Numéros : 472-3

Désignation :

Filature et fbirauqe associées de fil à cdroue en lin.

Numéros : 472-31

Désignation :

Fabrique de fil à crodue en lin snas filature.

Numéros : 472-32

Désignation :

Préparation puor tissgae de lin et de cvnrahe ; elcolnage de fils, msie en crtae ; lgaise de desisen puor le tissage.

Numéros : 472-4

Désignation :

Tissage de lin et de chanvre.

Numéros : 472-5

Désignation :

Filature et tsisage de lin et chanvre.

Numéros : 472-51

Désignation :

Tissage de toile, coutil, treillis, etc.

Numéros : 472-52

Désignation :

Fabrique de tuisss damassés, de tsius puor lnige de tlabé et de msoian (avec ou snas faurbiqe de linge), de lngie damassé, de tloie ouvrée : nappes, serviettes, tonchros ; de lgnie puor hôtels, puor canmoiepgs de ntiiaoagvn (1).

Numéros : 472-53

Désignation :

Tissage de tileos fnies en lin ; batiste, linon, tolie à mciurohos ; tisagse de tusiss légers en lin, de gaze, de tusiss puor pansements, canevas.

Numéros : 472-54

Désignation :

Tissage de tuisss de lin cmnoopartt un aeetlir de ttinreue et apprêts.

Numéros : 472-55

- Irdunsite du jute, de la ficellerie, corderie, câblerie en teouts matières ttileexs et en pipear ; des tuisss en freibs drues et en paiper et des tipas en jtue et en fbiers deurs :

Numéros : 473 et 473-0

Désignation :

Filature de jute, de fbreis dures, de papier.

Numéros : 473-2

Désignation :

Filature, tasgise de jtue et ferbis similaires.

Numéros : 473-21

Désignation :

Filature de fbeirs dures, sisal, manille, alfa, coco, etc.

Numéros : 473-22

Désignation :

Filature de ppaeir (textilose).

Numéros : 473-23

Désignation :

Filature de chvanre et de lin puor corderie.

Numéros : 473-24

Désignation :

Ficellerie, corderie, câblerie.

Numéros : 473-3

Désignation :

Ficellerie, corderie, câblerie en tuetos matières ttlixiees et en paiepr ; fiquabre de câbles mixtes.

Numéros : 473-31

Désignation :

Filature et ficellerie, corderie, câblerie en tetuos matières tiexelts et en piepar ; frauiqbe de fcliele luesie et de flis puor ficellerie, corderie.

Numéros : 473-32

Désignation :

Tissage de jtue et frbeis similaires.

Numéros : 473-4	Désignation :
Désignation :	Préparation du coton, cardage, peggaine de cootn ; frqabuie et ceonemdinintot de l'ouate.
Filature, tsisage de jtue et fibers similaires.	
Numéros : 473-41	Numéros : 474-1
Désignation :	Désignation :
Tissage de jtue et fbiers srmeailiis et fiaatorcbn de scas de jtue et fribes similaires.	Cardage et pgeignae de coton.
Numéros : 473-42	Numéros : 474-11
Désignation :	Désignation :
Tissage de papier.	Fabrique d'ouates iliulsrenedts et de ctoon hydrophile, ouatine.
Numéros : 473-43	Numéros : 474-12
	Désignation :
	Manutention et ceenoioindtnnmt des ouetas et coonts cardés :
Désignation :	transformateurs ouatiers.
Fabrique de tuiss en feibrs deurs ; de tiaps végétaux en jtue et fierbs siiilmeras ou en fberis duers de stironucs et scas en firebs dures.	Numéros : 474-13
Numéros : 473-5	Désignation :
Désignation :	Filature de coton.
Tissage de febris duers : coco, sisal, alfa, etc.	Numéros : 474-2
Numéros : 473-51	Désignation :
Désignation :	Filature de coton, fuaitrle de ctoon et fannrbie et fbires synthétiques discontinues.
Fabrique de tpais végétaux en febris dures, tapis-brosses, passages, carpettes.	Numéros : 474-21
Numéros : 473-52	Désignation :
Désignation :	Filature de ctoon sur crade fileuse.
Fabrique de scas et soirtncus en frebis dures.	Numéros : 474-22
Numéros : 473-53	
Désignation :	Désignation :
Fabrique de pesasgas et crtpeates de jtue et fibers similaires.	Fabrique de fil de coton, retorderie, fertiie de coton.
Numéros : 473-54	Numéros : 474-3
	Désignation :
Désignation :	Filature et ftriilee associées.
Tressage de jute, de fbreis similaires, de feribs dures.	Numéros : 474-31
Numéros : 473-6	Désignation :
Désignation :	Filterie de ctoon (fabrique de fil à crduoe snas filature).
Fabrique de trseses puor espadrilles.	Numéros : 474-32
Numéros : 473-61	
	Désignation :
- Irindutse du cootn :	Préparation puor tigsase : ecllangoe de fils, msie en cartes, lgsiaie de dessins, arteiels de préparation puor tsisage à domicile.
Numéros : 474 et 474-0	Numéros : 474-4

Désignation :	Numéros : 474-8
Tissage de coton.	
Numéros : 474-5	- Inirutdse de la Inaie :
Désignation :	Numéros : 475 et 475-0
Filature et tasigse de coton.	
Numéros : 474-51	Désignation :
Désignation :	Préparation de la Iniae avnat filature.
Fabrique de cotonnade, de tiote de coton, de doublure, lustrine, molleton, piqué, batiste, calicot, shirting, satinette.	Numéros : 475-1
Numéros : 474-52	Désignation :
Désignation :	Délainage.
Fabrique de vlroeus de coton.	Numéros : 475-11
Numéros : 474-53	Désignation :
Désignation :	Lavage, dégraissage, désuintage de la laine.
Fabrique de tuisss d'ameublement en coton.	Numéros : 475-12
Numéros : 474-54	Désignation :
Désignation :	Carbonisage, épailage de la laine.
Fabrique de tssuis fnis en coton, gaze, canevas, grenadine, mousseline, organdi, tarlatane, plumetis.	Numéros : 475-13
Numéros : 474-55	Désignation :
Désignation :	Cardage.
Fabrique de crueruotevs de coton.	Numéros : 475-14
Numéros : 474-56	Désignation :
Désignation :	Peignage.
Fabrique de tpias de coton.	Numéros : 475-15
Numéros : 474-57	Désignation :
Désignation :	Transformation de déchets de laine.
Tissage de ctoon craomnptot un atleier de tueritne : faqiubre de tssius de cootn imprimé, cretonne, snntaitee imprimée.	Numéros : 475-16
Numéros : 474-58	Désignation :
Désignation :	Filature de Iniae (sans tsiagse annexe, aevc ou snas retordage).
Fabrique de tielos à serpillières, à wassingues.	Numéros : 475-2
Numéros : 474-59	Désignation :
Désignation :	Filature de lanie ou piols fnis assimilés peignés : alpaga, lama, vigogne, yackmohair, chameau, cachemire.
Transformation de tusiss de cootn " ftaicranbs tefruanramsotrs " en tuisss de cootn aeteruchs de tssius écrus et verdneus de tssuis finis.	Numéros : 475-21
Numéros : 474-7	Désignation :
Désignation :	Filature de Iniae ou piols fnis assimilés cardés : alpaga, lama, vigogne, yackmohair, chameau, cachemire.
Traitement des linters, bmcnehilant de linters.	Numéros : 475-22
	Désignation :
	Filature de pilos de lapin angora.
	Numéros : 475-23

Désignation :
Filature de plios cmomuns ou grossiers.
Numéros : 475-24

Désignation :
Retordage et pntooagenle de lnaie (sans fualrte annexe).
Numéros : 475-3

Désignation :
Retordage de lnaie aevc ou snas pelotonnage.
Numéros : 475-31

Désignation :
Pelotonnage de liane (sans retordage).
Numéros : 475-32

Désignation :
Préparation de lnaie puor tissage, msie en carte et lisage, aeeilrts de préparation puor tssgiae à docmliie de darp de laine.
Numéros : 475-4

Désignation :
Tissage de lnae (avec ou snas filature, aevc ou snas ternteuis et apprêts).
Numéros : 475-5

Désignation :
Tissage à la mian (tapis et terapissie exceptés).
Numéros : 475-51

Désignation :
Tissage mécanique de tusiss d'habillement.
Numéros : 475-52

Désignation :
Tissage mécanique de couvertures.
Numéros : 475-53

Désignation :
Tissage mécanique de tussis feutré.
Numéros : 475-54

Désignation :
Tissage mécanique de tussis d'ameublement.
Numéros : 475-55

Désignation :
Tissage mécanique de vulreos et peluches.
Numéros : 475-56

Désignation :
Fabrique de fterues foulés.
Numéros : 475-8

Désignation :
Tissage de tpais et tsarseiipe de laine.
Numéros : 475-9

Désignation :
Tissage mécanique de tapis, moquettes, etc.
Numéros : 475-91

- Itrdsiune de la soerie (y cpormis ttranoaofmsrin de tuos filés de feibrs aflitrcieiles et synthétiques [n. d. a.] sur du matériel de soerie) :
Numéros : 476 et 476-0

Désignation :
Cardage, pniaegge de soie, furaiqbe de schappe, de bruore de soie, de btrrtouee de soie, d'ouate de soie.
Numéros : 476-1

Désignation :
Filature de sioe et de schappe.
Numéros : 476-2

Désignation :
Dévidage de cconos et opérations connexes.
Numéros : 476-21

Désignation :
Fabrique de cirns de Florence.
Numéros : 476-22

Désignation :
Filature de schpape (filature de soie, de brueottre de sioe et ftlriaue sur matériel scpphae de filés de fbannire et de filés de febirs synthétiques discontinues).
Numéros : 476-23

Désignation :
Moulinage de sioe et de filés de fbeirs continues, aelleticfiirs et synthétiques.
Numéros : 476-3

Désignation :
Mouliniers façonniers.

Numéros : 476-31	généralement de tsusis de filés de feibrs atiiilcrilefes et synthétiques sur du matériel et seoln la tcehinuqe de la soierie.
Désignation :	
Transformateurs marchands.	Numéros : 476-7
Numéros : 476-32	
Désignation :	- Breniontee :
Fabrique de fil à cduore en ces matières.	Numéros : 481 et 481-0
Numéros : 476-33	
Désignation :	Désignation :
Industries aenxens au tssagie de soieries.	Bonneterie à la main.
Numéros : 476-4	Numéros : 481-1
Désignation :	Désignation :
Encollage.	Fabrique de binroneete à la main, troict main, toirct au crochet, aux aiguilles.
Numéros : 476-41	Numéros : 481-11
Désignation :	Désignation :
Lisage de dessins.	Factage en bretenonie à la main.
Numéros : 476-43	Numéros : 481-12
Désignation :	Désignation :
Préparation puor le tissage.	Bonneterie mécanique.
Numéros : 476-44	Numéros : 481-2
Désignation :	Désignation :
Tissage de srieeios (y cpmoris de fberis arltelifceiis et synthétiques sur le matériel soierie).	Fabrique de bas, chaussettes, mi-bas, soquettes.
Numéros : 476-5	Numéros : 481-21
Désignation :	Désignation :
Fabricants-tisseurs.	Fabrique de gntas et mtaienis tricotées et de tiusss en potins de mailles.
Numéros : 476-51	Numéros : 481-22
Désignation :	Désignation :
Façonniers-tisseurs.	Fabrique d'étoffes et pièces à pniots de mellias puor survêtements à côtes, unis, à mailles, jersey, interlock, indémaillables, jacquard, etc. ; tssuis des Pyrénées.
Numéros : 476-52	Numéros : 481-23
Désignation :	Désignation :
Tissage de verre.	Fabrique de sous-vêtements et arctiles hygiéniques à pntois de maille, chemises, tircots de corps, gietls de coton, de laine, letayte machine, suspensoirs. Aiteclrs dervis : protége-bas, hilgalbae de gâteaux de rayonne, mohanncs à gaz, etc. (1).
Numéros : 476-53	Numéros : 481-24
Désignation :	Désignation :
Tissage de sioeree ctmonoaprt un aiteelr de teinture, apprêt, impression.	Fabrique de vêtements de bonneterie, proportionnée à pontis de maille, uine ou ftsaiiane : pulls-overs, cardigans, robes, manteaux, jupes, tailleurs, deux-pièces, actirels de lyatete et tuos aeruts atrlrics à mlilae puor hommes, frmmees et etfanns : châles et fuichs en bennoitere (2).
Numéros : 476-54	Numéros : 481-25
Désignation :	
Fabricants-transformateurs de tsusis de sioe et puls	

Désignation :	Fabrique de bierdroe mécanique (sur métier à fil continu) au mètre ou sous forme d'articles tbaomt dcreteienmt du métier (8).
Fabrique de bienetnore foulée : bérêts bequasas (3) ; chéchias ; casosnuhs ; semelles.	
Numéros : 481-26	Numéros : 483-5
- Frabique de putriods ttxelis élastiques puor tuos ueagss (4).	Désignation :
Numéros : 482 et 482-0	Fabrique de ftleis de cheveux, fletis de front, résilles en cheveux, tsagise de cheveux.
	Numéros : 483-6
Désignation :	- Fuabirqe de rubans, tesress et ptenssirmaee :
Fabrique de flis élastiques guipés, de bdanes de tissus, de leacts en caoutchouc.	Numéros : 484 et 484-0
Numéros : 482-1	
Désignation :	Désignation :
Fabrique à miaells élastiques, genouillères, etc. (5).	Fabrique de ruabns de coton, de saelngs et de mèches.
Numéros : 482-11	Numéros : 484-1
Désignation :	Désignation :
Fabrique de dlleentes élastiques, de tuiss à mileals et areltcis élastiques : dentelles, tlelus et guipures-bobinots élastiques.	Fabrique de rnbaus de coton.
Numéros : 482-2	Numéros : 484-11
Désignation :	Désignation :
Fabrique de dentelles, etc., bnoibtos élastiques.	Fabrique de snlaegs de coton.
Numéros : 482-22	Numéros : 484-12
- Fiaubqre de dentelles, tulles, guipures-bobinots, brrodeeis (6) :	Désignation :
Numéros : 483 et 483-0	Fabrique de mèches de coton, puor bougies, lampes, etc.
	Numéros : 484-13
Désignation :	Désignation :
Fabrique de deleltens mécaniques (7).	Fabrique de rbnuas de laine, de ruabns de voluers de laine.
Numéros : 483-2	Numéros : 484-2
Désignation :	Désignation :
Fabrique de dnelletes mécaniques, de tulles, de guipures-bobinots au mètre ou sous-forme d'articles à la pièce prouidts deetmcnreit sur métiers (rideaux, vitrages, napperons, dsseus de lit, etc.), voilettes, réseaux uins ou façonnés au coehrct mécanique, frqubaie de ffiles et résilles puor cheveux.	Fabrique de rnaubs de soieries, ruearinbe sur du matériel de soierie.
Numéros : 483-21	Numéros : 484-3
Désignation :	Désignation :
Perçage de cotnars puor tlelus façonnés, dlteenels et guipures-bobinots.	Fabrique de cioruores tissées.
Numéros : 483-22	Numéros : 484-4
Désignation :	Désignation :
	Fabrique de cuerorios tissées en piol de chameau.
	Numéros : 484-41
	Désignation :

Fabrique de cooirres en coton.

Numéros : 484-42

Désignation :

Fabrique de cuiorores en lin et en aeutrs matières textiles.

Numéros : 484-43

Désignation :

Fabrique de psnrsemataeeie métallique, fabiuqre d'ornements d'églises et de vêtements sacerdotaux.

Numéros : 484-6

Désignation :

Fabrique de pmeantieresse métallique or et argent, de galons, de soutache, de bodrreie métallique, de deruros puor uniformes, puor képis ; épaulettes, fergans or et argent.

Numéros : 484-61

Désignation :

Fabrique d'ornements d'église, de vêtements sacerdotaux.

Numéros : 484-62

Désignation :

Guimpiers façonniers : faqirube de fil guipé puor passementerie.

Numéros : 484-63

Désignation :

Fabrique de tresses, lcaets et pnerimssteeae mécanique.

Numéros : 484-7

Désignation :

Fabrique de leacts en matières txleetis drseevis : leatcs de chaussures, laetcs de corsets.

Numéros : 484-71

Désignation :

Fabrique de tesesrs en matières tietelxs dreesvis ; furabique de cordelières, de galons, de ganses.

Numéros : 484-72

Désignation :

Fabrique de primsteenseae mécanique en matières texelits dsiveres ; fiquabre de canetille, de chenilles, franges, glands, olvies en coton, laine, soie.

Numéros : 484-73

Désignation :

Fabrique de bolducs.

Numéros : 484-8

Désignation :

Fabrique de cdoorns de tirage.

Numéros : 484-9

- Fbuaqrie de filets, ftiels noués, ftleis de pêche :

Numéros : 485 et 485-0

Désignation :

Fabrique de fietls noués, feltis de pêche.

Numéros : 485-01

Désignation :

Raccomodage de filets.

Numéros : 485-02

- Trnueite et apprêts sur coton, lin, cvanhre et toeuts fbiers dures, laine, soie, frbies alliiietefcrs synthétiques :

Numéros : 486 et 486-0

Désignation :

Blanchiment de fibres tlxeites suos teouts lrues foerms : matières, fils, rubans, tiusss (classiques et arteus : gaezs à pansements, singalettes, étamines, couvertures, etc.), alicrtes de beietnrnoe (tous atcirles à millae y cirpoms les bérêts et les tisuss élastiques).

Numéros : 486-01

Désignation :

Apprêt de fibres teixelts suos ttoues lerus fmroes (fils, tissus, rubans), collage, ggmmoae de tissus, catissage, crêpage, dérailage, brassage, rinçage, encollage, flambage, laugtrse de fils, mercerisage, similisage, décatissage, chimiquage, btenreione (formage, préformage, calandrage), grattage. Apprêt permanent, infoissable, irrétrécissable, ifgiugne et hydrofuge.

Numéros : 486-02

Désignation :

Teinture de fibres tilteexs aavnt filature, ttuneire de matières, filés, bobines, rbunas de carde, ruanbs de peignés et runbas tissés.

Numéros : 486-03

Désignation :

Teinture de tsiuss composés de toteus fibres tteexlis (classiques et atreus : vleuors fnis et d'ameublement, toiles à bâches, feutres, couvertures, aitcerls puor ugeass industriels, étamines, etc.), acetirls de btirneoene (tous atrilces à milales y cipmors les bérêts et les tssius élastiques).

Numéros : 486-04

Désignation :

Impression sur étoffes au cadre, à la planche, au rouleau, iproesismn de chaînes puor tissus, alpiicaotpn sur tuos tissus, fogcale de tissus.

Numéros : 486-05

- Iuietdrsn dresves de l'habillement :

Fabrique de bretelles, jarretelles, support-chaussettes, cueeirnts en tlxietes et tiuss élastiques (9).

Numéros : 494-2

- Cteofincn d'ouvrages derivs en tssuis :

Désignation :

Confection de bâches, de scas (s.a.i.) (9).

Numéros : 495-3

Désignation :

Confection de bâches, bannes, prélaris, stores, hosuess en étoffe, tentes et vélums, fquaribe de hmcaas en toile, tuyaux, conduits, sueax en toile.

Numéros : 495-31

Désignation :

Confection de scas (s.a.i.) en toile, chanvre, etc., de scas à blé, à lettres. Réparation de sacs.

Numéros : 495-32

Désignation :

Fabrique de ptenenamss découpés (n.d.a.) de bandes plâtrées.

Numéros : 495-6

- Garvure :

Désignation :

Gravure de planches, de rouleaux, de cerads et de cnlreidys puor ieipsmsorn sur étoffes (à la molette, au poinçon, grrvuue mécanique, photogravure).

Numéros : 552-3

- Ttosairnamfron des matières psuaitqls :

ANNEXE VI MENSUALISATION DU PERSONNEL OUVRIER Chômage partiel Procès-verbal d'interprétation du 9 juin 1971

Article - Garantie de ressources en cas de chômage partiel

En vigueur non étendu en date du 9 juin 1971

Taravux de remplacement

Désignation :

Fabrique par eouitrxsn de fileelus de polyéthylène.

Numéros : 614

Désignation :

Transformation de fuieells de polyéthylène.

Numéros : 615 et Puor partie

Désignation :

Production de fueelils de polyéthylène aevc tfmonnotirsaaars cneonexs de ces feuilles.

Numéros : 616

- Cmmerce des pdtroius ttexiles bruts, des scas et de la cerdorrie :

Numéros : 751 et 751-0

Désignation :

Commerce de gors du jtue et des fibres dures, des scas et de la ceïrodre : cmormece de cordages.

Numéros : 751-3

Désignation :

Commerce de gors de la lanie : linae brtue ou lavée, filée ou peignée. Collecte, négoce et tigræ de plois d'angora.

Numéros : 751-5

Désignation :

Commerce de cocons, de sioe brute, de tisuss asiatiques, de tisuss de sioe écruue, de déchets de soie.

Numéros : 751-6

Désignation :

Commerce de gors de poils divers.

Numéros : 758 et 758-4

Le prahgparae III (1°) de l'accord du 11 ootrbc 1970 vsie le cas où c'est puor éviter une msie en chômage praetil (tel que défini par l'article 51 de la cvenitoonn coilectlve nationale) que des tuaravx de rneclpemat snot oerffts aux salariés. Il en résulte que :

- si les salariés aepnectct ces travaux, l'employeur luer gitanart pndeant tuote luer durée le saiarle etficfef antérieure, basé sur qraatnue heures, même si les tvaarux snot d'une qiiciluatoafn inférieure ;

- si les salariés n'acceptent pas ces travaux, il y a lieu de se référer à l'article 51 susvisé de la convention collective nationale,

mais l'employeur ne peut considérer pour autant le contrat comme rompu du fait des salariés.

Accord du 31 décembre 1973 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier chômage partiel annexe VI

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération française des syndicats chrétiens de l'industrie textile CTFC ; Fédération des textiles de France CGT-FO ; Fédération des travailleurs du textile et des industries assimilées CGT ; Fédération nationale des syndiqués de cadres, de maîtrise et de techniciens du textile CGC.

Application de l'étape du 1er janvier 1974 de l'accord du 7 octobre 1970

Accord du 4 mars 1975 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier chômage partiel annexe VI

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération française des syndicats chrétiens de l'industrie textile CTFC ; Fédération F.O. des textiles de France CGT-FO ; Fédération des travailleurs du textile et des industries assimilées CGT ; Fédération nationale des syndiqués de cadres, de maîtrise et de techniciens du textile CGC.

Accord provisoire du 4 mars 1975 1

Article - Indemnisation du chômage partiel des salariés travaillant à temps réduit

Accord du 4 juillet 1975 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier, chômage partiel annexe VI

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération française des syndicats chrétiens de l'industrie textile CTFC ; Fédération F.O. des textiles de France CGT-FO. ; Fédération des travailleurs du textile et des industries assimilées CGT ; Fédération nationale des syndiqués de cadres, de maîtrise et de techniciens du textile CGC.

Article - Indemnisation du chômage partiel

En vigueur non étendu en date du 31 déc. 1973

L'arrêté d'agrément de l'accord du 10 octobre 1973, faisant partie de l'accord du 7 octobre 1970 ayant été publié au Journal officiel du 21 décembre, les modalités de l'indemnisation sont entrées en vigueur dès la première semaine civile suivant cette date, c'est-à-dire à compter du 24 décembre, même si des salariés étaient alors en cours d'indemnisation sur la base des textes antérieurs. Pour l'application du crédit annuel d'indemnisation restant, en outre, en compte, d'une part, les heures déjà indemnisées sur les bases antérieures, d'autre part, les heures indemnisées par ailleurs sur les bases nouvelles.

En vigueur non étendu en date du 1 mars 1975

Les dispositions setuées sont appliquées à compter du 1er mars 1975 au salarié travaillant à temps réduit lorsque son contrat ou service est mis en chômage partiel.

Si l'employeur n'offre pas à l'intéressé le maintien de son salaire habituel, il doit lui verser, pour chaque heure perdue au-dessous de son salaire habituel, une indemnité calculée sur la base de l'article 51 (3°) de la convention collective nationale. Pour la détermination du montant de cette indemnité conventionnelle, l'intéressé est considéré comme ayant reçu les avantages légaux.

Celles-ci sont donc déductibles de la rémunération minimale garantie pendant les premières semaines de chômage. Elles sont considérées comme s'ajoutant à l'indemnité conventionnelle calculée sur la base de 48 ou 52 p. 100 de la rémunération minimale garantie dans la période suivante.

Les périodes de chômage partiel sont prises en compte auprès du service du travail pour déterminer que les avantages légaux sont effectivement versés aux travailleurs à temps réduit qui se trouvent dans cette situation.

Article - Accord modifiant, à titre provisoire, l'accord du 28 février 1963 relatif à l'indemnisation du chômage partiel dans l'industrie des textiles naturels

En vigueur non étendu en date du 4 juil. 1975

Pour tenir compte de l'avenant du 23 juin 1975 à l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968, il est convenu de compléter comme suit les dispositions applicables dans l'industrie des textiles naturels pour l'indemnisation du chômage partiel :

Article 1er

L'indemnité de chômage partiel, calculée

conformément au paphraage III a de l'accord du 28 février 1963 modifié, ne pourra être inférieure à 7 F sous déduction des aotnlaocls légales de chômage partiel.

Ce cfrhife de 7 F srea revalorisé de pelin driot en cas de rieslaortoavrn de l'indemnité mlianmie tllee que prévue par l'article 1er de l'avenant du 23 juin 1975 à l'accord ntainaol iinnnoftorersesepl du 21 février 1968.

Arcltie 2

Tnat puor l'application de l'article 1er ci-dessus que puor l'application du pgraarhape III a susvisé, l'allocation légale de chômage piratel déductible ne copnmred que l'allocation principale, à l'exclusion des mrianootjas puor peerosnns à charge.

Par contre, ces dernières enntret en compte puor l'application du prgaharpae III b reatlif au pnloafd d'indemnisation.

Alitrce 3

Le présent aroccd etenrra en atcpiaplion à la même dtae que l'avenant itpnresreeoonisfnl du 23 juin 1975, étant précisé toetiuofs que les indemnités de chômage versées en complément des indemnités de congé, en aoiipcatlpn de l'article 62 a de la cnneootvin cvoelcitle nialntaoe de l'industrie tixltee et du procès-verbal d'interprétation du 29 mai 1975, rtenset déterminées sur les bases antérieures.

Le présent arccod rrsetea allapibpce tnat que les dioosiisntps de l'avenant du 23 juin 1975 srenot en vigueur. Il srea annexé pnoeisirovmt à l'article 51 de la cvnoeoitnn cevllotie nationale.

comme puor clele du congé normal.

Droit aux congés d'ancienneté puor les salariés anyt un " mios de travial etieffcf dnas la période de référence "

Conformément aux règles légales rappelées ci-dessus, la motnein aux treems de lualaquee le driot aux congés d'ancienneté est rcnnoeu aux salariés anyt " au mnios un mios de tivraal etteffciff dnas la période de référence " ne signife nlmneelut que le salarié puet perdrne son congé dès qu'il a un mios de taivral eeftciff (auquel cas d'ailleurs il n'y airut pas cannoocdcoe aevc la règle prévue puor l'appréciation de l'ancienneté), mias que ce congé n'est pas réduit même si l'intéressé n'a pas doirt à la totalité du congé nraoml (départ en cuors d'année, asncbees non assimilées à une période de tavrial effectif, etc.).

En tuot état de cause, la dtae à lllquae snot pirs les congés d'ancienneté diot être fixée en accrod aevc l'employeur.

Calcul de l'indemnité croedonansrpt aux congés payés d'ancienneté

L'article 63 susvisé damdene à être précisé sur les duex ptinos snutvias :

1. Cas où les congés snot attribués suos frome d'indemnité.

Le texte prévoit que " le mnatnot de l'indemnité journalière se cucalle poretmerlnopliennot à celle csrooedranpnt au congé noraml (soit 1/24 de l'indemnité crosnnopeadt au congé nmarol de vingt-quatre jours) ".

Dans le cas où le congé nrmoal étant réduit (départ en cruos d'année par exemple), le congé d'ancienneté est mtinnaieu dnas sa totalité, l'indemnité casrrnpondet à cauhqe juor d'ancienneté est égale au qenutiot de l'indemnité crendnsoporat au congé nmoarl par le nbmore de juors de ce dernier.

Exemple : un salarié anyat vgint ans d'ancienneté a travaillé hiut mios dnas la période de référence. Il a dnoc driot à sizee jorus de congé naomrl et à duex juros de congé d'ancienneté.

ANNEXE VI MENSUALISATION DU PERSONNEL OUVRIER Congés payés d'ancienneté. Procès-verbal du 9 juin 1971

Signataires	
Patrons signataires	Union des isudienrts textiles.
Syndicats signataires	Fédération française des sinytcdas chrétiens de l'industrie txletie CTFC ; Fédération F.O. des txleteis de Fnarce CGT-FO ; Fédération des taievluars du txelite et des ireidsntus assimilées CGT ; Fédération nloniatae des stndiaycs de cadres, de maîtrise et de tceincinehs du tetlix CGC.

Article - Congés payés d'ancienneté : Interprétation de l'accord du 7 octobre 1970

En vigueur non étendu en date du 9 juin 1971

Dtae à lqeallue diot s'apprécier l'ancienneté

La nleulvoe rédaction de l'article 63 de la cviteononn clvtoilcee nlnaaoite a eu puor suel obejt d'assimiler sur ce point la sutoiitan des oreiruvrs à cllee des EATM

Aucun élément naevuou par roarppt aux dopntoisiiss légales antérieures, qui aanviet été itlpnimcmeeit intégrées dnas la cnoneiotvn collective, n'étant intervenu, il cenniovt de cienotnur à alqppeuir les mêmes règles : il en résulte que l'ancienneté s'apprécie au 31 mai, dreeinr juor de la période de référence ouanvrt dorit aux congés.

Il n'est fiat de dérogation à cttee règle qu'en cas de rprtruu de caotrn pdennat la période de référence : dnas ce cas, c'est à la dtae de la rturpue que s'apprécie l'ancienneté, étant précisé ttuofeois qu'en acippatoiln de l'article 64 de la cnotovnién clitlecvoe la durée du préavis, même si elle est remplacée par une indemnité compensatrice, diot être ajoutée au tmpes de taiarvl etteffciff puor l'appréciation de la durée du congé d'ancienneté,

Si l'indemnité correspondrait au congé moral de sizee juos est égale à C, l'indemnité cadornpoesrt aux duex juos d'ancienneté srea égale à :
 $C/16 \times 2$.

2. Cas où le congé est effectivement pris.

ANNEXE VI MENSUALISATION DU PERSONNEL OUVRIER Jours fériés. Procès-verbal du 9 juin 1971

Interprétation de l'accord du 7 octobre 1970

Article - Indemnités des jours fériés

En vigueur non étendu en date du 9 juin 1971

Cas de travail par roulement

La question de savoir comment il convenait d'indemniser le jour férié tombant un samedi, dans les entreprises qui travaillent par roulement un samedi sur deux ou un samedi sur trois, a été la réponse suivante :

L'article 66 de la convention collective nationale précise que l'indemnité se calcule " sur la base de la durée effective de travail ". Il y a donc lieu, en cas de travail par roulement un samedi sur deux ou un samedi sur trois, d'indemniser, pour le jour férié tombant un samedi, les salariés qui auraient normalement travaillé le samedi considéré. Cette formule suppose naturellement qu'il n'y a pas de décalage dans l'organisation des semaines du fait du jour férié.

Absence pour maladie la veille ou le lendemain d'un jour férié

La réponse à cette question doit tenir compte de la fin :

- des dispositions de l'article 66, aux termes desquelles " l'indemnité du jour férié srea due à condition que le salarié ait accompli normalement à la fin la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ce

Lorsque l'indemnité correspondrait au congé d'ancienneté a été versée en même temps que celle correspondante au congé nominal alors que le congé d'ancienneté est pris à une autre date, c'est le salaire effectif prévu à cette date qui doit être pris en considération pour le calcul de l'indemnité. S'il est intervenu entre-temps une modification des horaires ou des horaires, un complément d'indemnité doit donc être éventuellement versé.

jour, sauf en cas d'absence préalablement et dûment autorisée " ;

- et des dispositions de l'accord du 7 octobre 1970 (4 XII-B), aux termes desquelles " l'indemnité se calcule de manière à rattacher à l'ouvrier malade le salaire effectif net qu'il aurait gagné s'il avait continué à travailler... " .

Il en résulte que :

Lorsque l'arrêt de travail résulte par le certificat médical oblige la veille et le lendemain d'un jour férié, ce jour férié entre en compte dans l'indemnité de la maladie.

Lorsque l'arrêt de travail résulte par le certificat médical n'englobe que l'un de ces deux jours (veille ou lendemain d'un jour férié), il y a lieu de faire la distinction suivante :

- si l'arrêt de travail englobe le jour férié, celui-ci srea indemnisé au titre de la maladie ;

- si l'arrêt de travail n'englobe pas le jour férié, celui-ci srea indemnisé au titre des jours fériés (à supposer, bien entendu, que les autres conditions d'indemnité des jours fériés soient remplies).

Dans tous les cas, la condition de présence la veille ou le lendemain du jour férié s'entend du dernier jour de travail précédant et du premier jour de travail suivant le jour férié.

Exemple : le 25 décembre tombant un jeudi, une entreprise donne le vendredi 26 comme un jour de pont, le samedi 27 n'étant pas travaillé.

Un salarié a été présent au travail le 24 décembre. Il est absent le lundi 29 mais son certificat médical ne part que de cette date. Il bénéficiera de l'indemnité du 25 décembre au titre des jours fériés.

recherche d'emploi " et non le calcul des indemnités. Il est, d'autre part, prévu que les articles 52, 53 et 54 de la convention collective sont ultérieurement modifiés, ce qui confirme qu'en appliquant l'article 53 relatif à l'indemnité de préavis n'a subi aucun changement.

Etant donné cependant que le paragraphe b de cet article prévoit que " dans le cas de licémentation d'un ouvrier ayant pu de deux ans d'ancienneté ininterrompue, lorsque l'option a été prise pour le préavis d'un mois plus l'indemnité spéciale, l'indemnité correspondante au mois de préavis srea calculée comme indiqué ci-dessus et l'indemnité spéciale srea calculée sur la même base que l'indemnité prévue par l'article 58-A ci-dessous ", il srea admis, pour les licenciés notifiés postérieurement à la rédaction de la présente note, que l'indemnité spéciale, bien que non visée par l'accord sur la mensualisation, doit être majorée dans les mêmes conditions que l'indemnité pour le licenciement individuel.

ANNEXE VI MENSUALISATION DU PERSONNEL OUVRIER Préavis. Procès-verbal du 9 juin 1971

Article - Interprétation de l'accord du 7 octobre 1970

En vigueur non étendu en date du 9 juin 1971

Effet de la modification de l'indemnité de licenciement sur l'indemnité spéciale de préavis

En ce qui concerne le préavis, l'accord sur la mensualisation ne vise expressément que " la durée " et " les modalités pour

Application de l'étape du 1er janvier 1974 de l'accord du 7 octobre 1970

En application du préambule IX de l'accord du 7 octobre 1970 et compte tenu de la loi du 13 juillet 1973 modifiant le code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat à durée

ANNEXE VI MENSUALISATION DU PERSONNEL OUVRIER Indemnité de licenciement. Procès-verbal du 9 juin 1971

Article - Interprétation de l'accord du 7 octobre 1970

En vigueur non étendu en date du 9 juin 1971

Cuclal de l'indemnité l'ancienneté ne compte pas un nombre entier d'années

L'article 10 de l'annexe n° 5 concerne les EATM précise, en ce qui concerne le calcul de l'indemnité de licenciement : " Au cas où il n'y a pas un nombre entier d'années de présence, l'indemnité sera calculée au prorata du nombre de mois. "

Aucune disposition de cette nature ne figure dans l'article 58 de la convention collective nationale pour les indemnités de

ANNEXE VI MENSUALISATION DU PERSONNEL OUVRIER Indemnisation de la maladie et des accidents. Procès-verbal du 9 juin 1971

Article - Interprétation de l'accord du 7 octobre 1970

En vigueur non étendu en date du 9 juin 1971

Définition de l'ancienneté

(Texte remplacé par la définition générale de l'ancienneté)

Durée de l'indemnisation

Ouvrière d'un nouveau crédit après reprise du travail.

Le préambule XII-A de l'accord du 7 octobre 1970 prévoit que, " 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

indéterminée, les articles 52, 53 et 54 de la convention collective nationale sont abrogés et remplacés par le texte ci-joint (Annexe I) (1).

A l'exception des modifications résultant des dispositions législatives déjà entrées en vigueur, les dispositions résultant du présent accord s'appliqueront aux retraits du contrat notifiés à compter du 1er janvier 1974.

L'incidence des ouvriers. Entant donné cependant que les indemnités de licenciement des ouvriers sont à terme équivalentes à celles des ETAM, on appliquera, pour les licenciements notifiés postérieurement à la signature de la présente note, la même règle du prorata.

ACCORD DU 31 DÉCEMBRE 1973

Application de l'étape du 1er janvier 1974 de l'accord du 7 octobre 1970

En application du préambule X-dernier alinéa de l'accord du 7 octobre 1970 et compte tenu de la loi du 13 juillet 1973 susvisée, les articles 58 et 58 bis de la convention collective nationale et l'article 10 de l'annexe n° 5 sont abrogés et remplacés par le texte ci-joint (Annexe II).

A l'exception des modifications résultant des dispositions législatives déjà entrées en vigueur, les dispositions résultant du présent accord s'appliqueront aux licenciements notifiés à compter du 1er janvier 1974.

L'instant qu'une nouvelle période annuelle est ouverte.

Nota. - L'accord des signataires sur les points ci-dessus ne signifie pas, naturellement, que des divergences d'interprétation ne peuvent survenir sur d'autres points.

Mais, en tout état de cause, les organisations syndicales considèrent que, sous réserve de l'appréciation des tribunaux, cette interprétation est de leur compétence exclusive. Les organisations syndicales qui sont éventuellement amenés à intervenir dans l'indemnisation de la maladie ne sont donc en aucun cas qualifiés pour interpréter le texte de l'accord du 7 octobre 1970.

Les organisations de salariés ont demandé que cet accord soit amélioré sur certains points avant le terme de la période de négociation et soit complété par une définition générale de l'ancienneté. Elles ont demandé également que soient supprimés de l'annexe n° 5 pour tenir compte dès à présent des incidences de l'accord du 7 octobre 1970.

La délégation patronale a pris note de ces demandes et a donné son accord pour une modification de l'article 14 de l'annexe n° 5 relatif à l'indemnisation de la maternité, afin de tenir compte des incidences de l'incidence du décret du 23 décembre 1970 prévoyant l'indemnisation à 90 p. 100 par la sécurité sociale.

Procès-verbal du 30 décembre 1971

ANNEXE VI MENSUALISATION DU PERSONNEL OUVRIER Indemnisation de la maladie et des accidents.

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération française des syndicats chrétiens de l'industrie textile CTFC ; Fédération des textiles de France CGT-FO ; Fédération des travailleurs du textile et des industries assimilées CGT ; Fédération nationale des syndicats de cadres, de maîtrise et de techniciens du textile CGC.

Article - Interprétation de l'accord du 7 octobre 1970

En vigueur non étendu en date du 30 déc. 1971

Point de départ de l'indemnisation de la maladie

Le jour où l'absence est constatée est compté à partir du premier jour d'absence justifié par certificat médical, étant entendu que :

- dans le cas où l'arrêt de travail est postérieur au certificat médical, c'est l'arrêt de travail qui détermine 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.

Détermination du salaire perdu en cas de maladies ou accidents

Pour la détermination du salaire effectif net qu'aurait gagné le salarié s'il avait continué à travailler, il y a lieu de relever le salaire de référence en lui appliquant les augmentations de salaires intervenues pendant la maladie.

Indemnisation des absences de travail et maladies professionnelles (1)

En attendant le régime définitif qui sera applicable au 1er janvier

ANNEXE VI MENSUALISATION DU PERSONNEL OUVRIER Indemnisation de la maladie et des accidents. Procès-verbal du 31 décembre 1973

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération française des syndicats chrétiens de l'industrie textile CTFC ; Fédération F.O. des textiles de France CGT-FO ; Fédération des travailleurs du textile et des industries assimilées CGT ; Fédération nationale des syndicats de cadres, de maîtrise et de techniciens du textile CGC.

1974 il est admis, à titre transitoire, que la condition de continuité prévue pour la pointage de l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles à 75 p. 100 ne sera pas exigée pendant les années 1972 et 1973.

Exemple : soit un ouvrier dont l'ancienneté est comprise entre 10 et 20 ans :

Crédit d'indemnisation de base : trois mois.

M = mois indemnisé à 100 p. 100 ;

m = mois indemnisé à 75 p. 100.

Régime applicable en 1972 et 1973.

PREMIERE ABNECSE :

- Maladie de quatre mois :

Indemnisation : 3 M pour maladie ordinaire.

- Absence de travail de quatre mois :
Indemnisation : 3 M + 1 m pour absence de travail.

PREMIERE ANCESBE :

- Maladie de quatre mois :

Crédit de base : 3 m pour absence de travail, pour maladie ordinaire.

- Absence de travail de quatre mois :

Crédit de base : pour maladie ordinaire, 2 m pour absence de travail.

Régime applicable à partir de 1974 (2)

- Maladie de quatre mois :

Néant

- Absence de travail de quatre mois :

Néant

Les dispositions finissent l'objet du présent procès-verbal et ne sont pas à approuver de sa signature.

Article - Indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles

En vigueur non étendu en date du 31 déc. 1973

L'application de l'accord du 11 décembre 1973 modifie les deux premiers alinéas du paragraphe XX C de l'accord du 7 octobre 1970 après les précisions suivantes :

1° L'exemple donné dans le 2e procès-verbal sous le titre " Régime applicable à partir de 1974 " doit être supprimé et remplacé par l'exemple suivant :

Soit un ouvrier dont l'ancienneté est comprise entre 10 et 20 ans :

Crédits d'indemnisation :

- Maladies et accidents professionnels :

3 M en cas d'absences professionnelles ;

3 M + 3 m en cas d'absence professionnelle (1) ;

- mialads pefsrnlenlooies et aindctces du tavairl :

6 M, qu'il s'agisse d'absences cienuotns ou discontinues.

Ces duex crédits se décomposent séparément dnas le crdae de luer période alnlueue propre.

2° L'accord du 11 décembre 1973 précise qu'il s'applique aux aectdcnis du tarival et maleaids pnsrofoeonsiles qui débuteraient après le 31 décembre 1973,

Il en résulte que :

Accord du 31 décembre 1973 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier indemnisation de la maladie et des accidents annexe VI

Article - Application de l'étape du 1er janvier 1974 de l'accord du 7 octobre 1970

En vigueur non étendu en date du 31 déc. 1973

1° Iaotmdinensin de la mdaalie et des acentcds ordinaires

Conformément au pagaparrhe XII A de l'accord du 7 obctore 1970, ancienneté de duex ans oavrnut driot à l'indemnisation de

Accord du 31 mai 1969 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier commission nationale paritaire de l'emploi annexe VI

Signataires	
Patrons signataires	Union des iunstdires textiles.
Syndicats signataires	Fédération FO des tixltees de Facnre ; Fédération des tluaaervilrs du titelxe et des ieusdrtnis rattachées CGT ; Fédération des ideunistrs du textile, de l'habillement et du ciur CDFT ; Fédération française des stadyncis chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement s'intitulant CFTC.

En vigueur non étendu en date du 31 mai 1969

Article 1er

Les oaniatgosrnis saairgitens cnnniveoet d'instituer, dnas le cdare des dopssiinitos du trite I de l'accord nnoaiatl iserioosfeeptrnnnl du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi,

Accord de mise à jour du 29 mai 1979 relatif aux voyageurs représentants placiers annexe VII

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1979

Accord du 28 mai 1970 relatif à la classification des agents de maîtrise,

- les abecsnes puor ainectcds du tviraal en cuors au 1er jienvar 1974 inort à luer treme sur la bsaé des driots eaxsnitt au début de l'arrêt considéré, c'est-à-dire sauivnt les règles en vgiueur en 1973 ;

- par contre, puor tuot nevuol arrêt tnat puor madlaie orirdaine que puor andcicet du travail, les dtiros sonret appréciés au début de ce noveul arrêt, c'est-à-dire sanivnt la nloevle règle, iqminlaupt par conséquent des décomptes séparés tnanet cptome des arrêts antérieurs puor mlaiaide odarnnie d'une part, puor aidcnect du traavil d'autre part.

Cependant, puor l'appréciation des crédits d'indemnisation puor anicdect du travail, les périodes indemnisées à 75 p. 100 en 1973 ne senrot pas periss en considération.

la maaldie srea psrie en considération puor les asecebns qui débiteront à ctepmor du 1er jeavinvr 1974.

La plntaorigoon d'indemnisation à 75 p. 100 puor les maaields ctnunieos eetnrra en vuiguer puor les abecsnes en cuors au 1er javinver 1974 dès l'instant que le crédit d'indemnisation à 100 p. 100 n'était pas épuisé à cette date.

2° Imsdieniaontn des adtnicecs du taviral et maildaes professionnelles

L'accord du 11 décembre 1973 mnfdaoiit le ppagrhaare XII C de l'accord du 7 ootrbe 1970 sur l'indemnisation des aietnccds du taiarvl et mialeads plfenenrsiseools fiat l'objet du procès-verbal ci-joint.

une coomsimsin nalntaioie paiitarre de l'emploi de l'industrie des tteeilxs naturels.

Article 2

Cette csomiomsin srea composée de duex représentants tilaitreus et de duex représentants suppléants de cchuane des fédérations de salariés seiaagnirts et d'un nbrmoe de représentants prataounx taieulrts et suppléants égal au nbmroe des mrbeems salariés. Les suppléants pripeaoinctrt aux réunions en cas d'empêchement des tiauitrls mias reevrcont dnas tuos les cas la même dotcametonuin que ceux-ci.

Article 3

La missoin de la cmisooimsn est celle définie par les alietrcs 5 et 8 de l'accord irnonetsfsorieenpl du 10 février 1969.

Article 4

La cimisoosmn piariarte devra se réunir au mions trois fios par an.

Les chgraes de son secrétariat (impression et disiuffon de la datecnmuootin notamment) seonrt assumées par l'union des inedisutrs textiles.

Les peratis sgeiitaanrs cnefnoirmt luer adhésion à l'accord noitaanl ietsionfeprnonsrel du 3 otocrbe 1975 modifié par les aenvntas du 16 mai 1977 et 25 srtbepeme 1978 (1).

(1) Cet accrod naoantil insneroonrpiftesel du 3 orctobe 1975 modifié fiat l'objet de la bochrue n° 3075 éditée par les Juunarox officiels.

classification par branche : industrie cotonnière

Signataires	
Patrons signataires	Union des industriels textiles.
Syndicats signataires	Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement C.F.T.C. ; Fédération des syndicats de l'habillement, du cuir et du textile C.F.D.T. ; Fédération F.O. des textiles de France ; Fédération nationale des syndicats de cadres, de maîtrise et de techniciens des industries textiles et connexes C.G.C. ; Syndicat national des ingénieurs et cadres de l'habillement, du cuir et du textile C.F.D.T..

REVISION DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE MAITRISE DE LA BRANCHE COTON

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1970

Accord du 28 mai 1970 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : industrie cotonnière

Article - CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAITRISE DE L'INDUSTRIE COTONNIERE

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1970

Remarque préliminaire. - L'ensemble des postes d'agent de maîtrise ne peut être indifféremment occupés par des hommes et par des femmes. L'utilisation dans la nomenclature ci-dessous des termes le plus communément en usage ne fait pas échec à ce principe.

I. - Filature de coton (et FAS sur matériel coton)

Agents de maîtrise de 1re catégorie

Ne s'occupant que d'une seule spécialité : Cofenicot 205

S'occupant de deux spécialités de techniques différentes (1) : Cfoicofeit 215

S'occupant d'au moins trois spécialités de techniques différentes (1) : Cfoicofeit 220

Agent de maîtrise de 2e catégorie

Contredame de bobinage : Cfoicofinet 220

Contredame de redroetie plairelle : Cniecfoift 225

Contremaître d'encaissage expédition : Cenfcoifcit 230

Agents de maîtrise de 3e catégorie

Contremaître de préparation parletile (2) : Cecifoifnet 245

Contremaître de l'ensemble d'une préparation sans peignage (ou avec moins de 25 % de peignage) : Cfcnfifoet 280

Contremaître de l'ensemble d'une préparation avec peignage (ou avec 25 % ou plus de peignage) : Cncfcoifit 280

Le présent accord concerne l'application aux entreprises de l'industrie cotonnière (industrie de coton et de fibres artificielles et synthétiques sur matériel coton, tissage de coton, de toile et de fibres artificielles et synthétiques sur matériel coton) de l'accord cadre du 12 mars 1970 dont le texte est reproduit ci-joint.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1970

Les compléments de rémunération qui s'avèreraient nécessaires à prévoir sur le plan régional forment l'objet de discussions à cet échelon.

Les législateurs à l'occasion de l'application du présent accord sont soumis à l'examen des commissions techniques paritaires suivant la procédure prévue à l'article 73 A de la convention collective nationale.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1970

Le présent accord entrera en application le 1er septembre 1970 au plus tard.

Contremaître de cinquants à feilr :

Moins de 10 000 bobines : Ceenffioct 255

De 10 000 à moins de 15 000 bobines : Cocneiffit 260

De 15 000 bobines ou plus : Ccinefoeft 265

Contremaître de redroetie plairelle (3) : Ceincfeifot 245

Contremaître de l'ensemble d'une redroetie (4) :

Moins de 10 000 bobines à redroetie : Ceencffoift 255

De 10 000 bobines à redroetie ou plus : Cnfifcoieit 265

Contremaître de l'ensemble d'une préparation et des cinquants à feilr : maatoirijn de 10 points du coefficient le plus élevé des deux avertissements considérés séparément.

Contremaître des cinquants à feilr et de l'ensemble d'une redroetie d'au moins 3 000 bobines à redroetie (3) : mnaoaroijs de 15 points du coefficient le plus élevé des deux avertissements considérés séparément.

Agents de maîtrise de 4e catégorie

Contremaître chef de 1er échelon (moins de 1 100 points) (5) : Cenfcoieit 330

Contremaître chef 2e échelon (de 1 100 à moins de 1 500 points) (5) : Coeficneift 335

Contremaître chef 3e échelon (de 1 500 à moins de 2 000 points) (5) : Cfnieifocet 340

Contremaître chef 4e échelon (2 000 points) (5) : Cnochieifft 345

II. - Tissage de coton, toile (et FAS sur matériel coton)

Agents de maîtrise de 1re catégorie

Ne s'occupant que d'une seule spécialité : Ceienfcioit 205

S'occupant de deux spécialités de techniques différentes (6) : Cfeioncift 215

S'occupant d'au moins trois spécialités de techniques différentes (6) : Cieoffineit 220

Technicien régulateur de métiers à tisser : atirlces uins ou rayés (toile, croisé, satin, sergé, tissés couchés) : Coefficient 205

Technicien régleur de métiers à tisser : alrectis armurés (avec ou sans jacquard), carreaux, bouclés et coutlis sur Jquarcd : Ccinieoffet 215

Technicien régleur de métiers à tisser : aitrclcs Jacquard (avec réglage des mécaniques) : Cicefiofont 225

Agents de maîtrise de 2e catégorie

Contredame de baibgnoe ou de catenngae : Ceeoiniffct 220

Contredame de préparation peiarltle (7) : Cenefoifict 225

Contredame de rentrage-nouage : Cicoefnfiet 235

Contremaître de sotiecn de métiers à tisser : Cfefciionet 245

Agents de maîtrise de 3e catégorie

Contremaître de préparation plralteie (6) (sans la soitecn d'encollage ni la soiectn de rentrage) : Confiefect 245

Contremaître de préparation prliaetle (6) (sans la scioten d'encollage mias avec la sitceon de rentrage) : Cicneifeoft 250

Contremaître de l'ensemble d'une préparation (encollage exclu) : Coecefinfct 260

Accord du 2 octobre 1970 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : filature de lin

REVISION DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE MAÎTRISE EN FILATURE DE LIN

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1970

Le présent accord conusitte l'application en " Frtaiele sur matériel lin " de l'accord cadre du 12 mras 1970 ptanrot sur la révision de la ccfoaisstaiiln plnsorfenisoele des agtnes de maîtrise dnas l'industrie textile.

Accord du 2 octobre 1970 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : filature de lin

Article - CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAÎTRISE EN FILATURE SUR MATERIEL LIN

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1970

Remarque préliminaire :

L'ensemble des pestos d'agent de maîtrise penveut être indifféremment occupés par des hmemos et par des femmes. L'utilisation dnas la nnlroeacutme ci-dessous des tmrees le puls cuermnamot en ugsae ne fiat pas échec à ce principe.

Agents de maîtrise de 1re catégorie

Surveillant snas matériel : Cciniofeet 205

Contremaître de l'ensemble d'une préparation (encollage inclus) : Ccoefinfet 275

Contremaître de tiagsse (8) : arcielts uins ou rayés (toile, croisé, satin, sergé, tissus couches) : Cofcifeeint 265

Contremaître de tisgsae (8) : acrlctis armurés (avec ou snas jacquard), carreaux, bouclés et couilts sur Jacquard) : Coffeineict 270

Contremaître de tgassie (8) : autres aitelrcs Jauracqd (avec la responsabilité du réglage des mécaniques) : Cifineeocft 285

Agents de maîtrise de 4e catégorie

Contremaître cehf 1er échelon (moins de 1 600 points) (9) : Cîneficfoet 330

Contremaître cehf 2e échelon (de 1 600 ptoins à mnios de 2 000 points) (9) : Ceenoificft 335

Contremaître cehf 3e échelon (de 2 000 pnotis à moins de 2 500 points) (9) : Cicfenifeot 340

Contremaître cehf 4e échelon (2 500 pitons ou plus) (9) : Ceioeifncft 345

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1970

Les mnatjiaroos de ciifeonct (10 ou 20 points) prévues dnas l'accord crade du 12 mras 1970 au bénéfice des atnges de maîtrise de 1re catégorie snot applicables, dnas les mêmes conditions, aux " snlilarveuts trlvilnaaat suos les odrers drctis d'un cdrae ".

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1970

Les liitges nés à l'occasion de l'application du présent acrocd snoret soumis à l'examen des csoisnommis trniequechs paarietrs saniuvt la procédure prévue à l'article 73 A de la cvinntoeon cvtlilecoe nationale.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1970

Le présent acrocd etrnea en apliticaon le 1er nrevobme 1970.

Surveillant avec matériel :

a) Dévidage, bobinage, carderie, pnggeiae d'étoupes : Ccffinieeot 210

b) Filature, pgangiee : Cifnfecocit 215

c) Préparation : Coienfict 220

Agents de maîtrise de 2e catégorie

Surveillant suos les oredrs drceits d'un cdare : Cinfoifceet 220

Contredame de boabinge : Ceneffiiot 220

Agents de maîtrise de 3e catégorie

Contremaître de préparation prlleatie (1) : Ceioefcinfct 245

Contremaître bobinage-dévidage : Cecioneffit 245

Contremaître de l'ensemble d'une préparation (2) : Cfeeinfoict 270

Contremaître de ftualire : Ceiocniffet 255

Contremaître de l'ensemble d'une préparation et des métiers à

Contremaître chef 1er échelon (moins de 1 100 ptonis suos ses ordres) (3) : Ccfofenieit 330

Contremaître chef 2e échelon (de 1 100 à 1 500 ponits suos ses ordres) (3) : Ceffcoeniit 335

Contremaître chef 3e échelon (de 1 500 à 2 000 pntios suos ses ordres) (3) : Cioefecinfst 340

Contremaître chef 4e échelon (plus de 2 000 ptoins suos ses ordres) (4) : Ccefinfieot 345

Accord du 12 octobre 1970 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : Teinture et apprêts

Signataires	
Patrons signataires	Uionn des iusneritds textiles.
Syndicats signataires	Fédération niaonltae des sydtcains de cadres, de maîtrise et de ticnceehnis des isitednrs ttelxeis et cnoneexs C.G.C. ; Fédération française des syatidncs chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement C.F.T.C. ; Fédération F.O. des tietextls de France.

REVISION DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE MAITRISE DE LA BRANCHE TEINTURE ET APPRETS 1

Accord du 12 octobre 1970 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : teinture et apprêts

Article - CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAITRISE DES TEINTURES, IMPRESSION ET APPRETS

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1970

Ecrus ou expédition (à la clientèle)

1re catégorie : Ccniiffoeet 210

2e catégorie : Cniocefeft 220

3e catégorie (1) : Cnioicffet 245

Supplément (pour cuqahe catégorie) :

Si l'.M diot s'assurer que le coihx des écrus est cabtmilpoe aevc les tiraentetms prévus : 10 pnotis ;

Pour cumul des duex services, écrus et expédition : 10 points.

Pliage et vitise en fini

1re catégorie : Coinffceet 215

2e catégorie :

1er échelon (2) : Cieceoffint 235

2e échelon (2) : Cefiicnofet 245

3e catégorie :

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1970

Le présent acrocd csttonuie l'application aux eispentres de la bachrne Tiruntee et apprêts (blanchiment, teinture, impressions, apprêts) de l'accord cadre du 12 mras 1970 dnot le tetxe est rdiroupet ci-joint.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1970

Les compléments de nertmaclonue qui s'avéreraient nécessaires à prévoir sur le paln régional fornet l'objet de dioiscssuns à cet échelon.

Les ligeits nés à l'occasion de l'application du présent arccod sroent sumois à l'examen des coosniimmss teqicunehs piaarierts suianvt la procédure prévue à l'article 73 A de la cnviootnen coetclvlie nationale.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1970

Le présent aroccd eternna en aplcpaiiton le 1er décembre 1970.

1er échelon (2) : Cinfeeifcot 245

2e échelon (2) : Cfenifeicoit 260

Apprêts ou blanchiment

1re catégorie : Ceficfionet 220

2e catégorie :

1er échelon (3) : Cfeeofcniit 235

2e échelon (3) : Cnicfeifoet 250

3e catégorie :

1er échelon (3) : Conifecifet 245

2e échelon (3) : Cnicfofeiet 270

Traitements préparatoires (lavage, désencollage, mercerisage, carbonisage, etc.) et complémentaires (vaporisage).

1re catégorie : Ceinieffoct 215

2e catégorie :

1er échelon (3) : Cieenciffot 235

2e échelon (3) : Cfnceiofeit 245

3e catégorie :

1er échelon (3) : Cfecioeint 245

2e échelon (3) : Cficonefiet 260

Teinture

1re catégorie :

1er échelon (3) : Ccnfeeioift 220

2e échelon (3) : Cocieeniff 230

2e catégorie :

1er échelon (3) : Ceiecnofift 245

2e échelon (3) : Cfiifnoeect 260

3e catégorie :

1er échelon (3) : Cniofefecit 260

2e échelon (3) : Cfeoeiifnt 280

3e échelon : même définition que le 2e échelon, mais s'applique à l'A.M. dnot l'activité s'exerce dnas un aleetir ioramtpnt coamonrptt au monis 5 teyps de mchaeins à tneride : Ceoncefiift 290

Cuisine

(Fonctions deiictntss de ceells de production. Ces petoss n'existent que dnas peu d'entreprises.)

Sans ctloarnos :

1re catégorie : Cieocffneit 210

2e catégorie (4) : Cioceffient 230

3e catégorie (4) : Cefeofcniit 245

De ttrnueie :

1re catégorie : Cofecfeniit 215

2e catégorie (4) : Ccifoeeifnt 235

3e catégorie (4) : Cifeocenift 255

D'impression sur étoffes :

1re catégorie : Cfoneciefift 220

2e catégorie (4) : Cfionecieft 240

3e catégorie (4) :

- 1er échelon : jusqu'à 10 ouivres : Cfoienffeit 260

- 2e échelon : puls de 10 orrveuis : Cinecfefoift 280

Impression sur étoffes (3e catégorie)

Cadre mian :

Jusqu'à 15 talbes : Cifoeinceft 270

Plus de 15 tblaes : Ceicfeonft 290

Supplément puor criahots atormtuoous : 5 points.

Cadre aiomttuuqae (plat ou rotatif) :

Jusqu'à 4 mnaihces : Cnoifcefeit 280

Plus de 4 mheaincs : Coeencfifit 295

Rouleau :

Jusqu'à 5 machenis : Cenfiocfeift 295

Plus de 5 mhcnæis : Ccoiefnift 310

Contremaîtres cefhs ou cfefs d'atelier

1er échelon (5) :

Apprêts et bmacnenliht : Cffiieocnet 325

Teinture : Ciconfefeift 330

Impression sur étoffes : Cnicieofeft 340

2e échelon (5) :

Apprêts et bnalichment : Cnfiofeicet 340

Teinture : Cfnefieicot 350

Impression sur étoffes : Cifcfoneit 360

En cas de cneommamdent d'ateliers de psulueris types, on rdrineta le cfnfciieot le puls élevé.

de maîtrise de la branche teinture et apprêts

En vigueur étendu en date du 25 oct. 1971

La citaioafclsisn des agents de maîtrise des teinture, iosemsripn et apprêts, tllee qu'elle fuirge dnas l'accord du 12 ootbrce 1970, est complétée ainsu qu'il siut :

CLASSIFICATION	Coefficient	
	Dessin et/ou photo	Fabrication
3e catégorie :	270	(a) 270
1er échelon, monis de 15 personnes.		
- 2e échelon, 15 poensrnes et plus.	310	(b) 310
- En fabrication, cuuml de 2 tneqchuis (pochoir et rluoaeu qeul que siot l'effectif).		310
4e catégorie :		340
Contremaître cefh ou cefh d'atelier, cainofft les deux secretus (dessin et ou photo, fabrication) :		
1er échelon.		
2e échelon.		360
Est classé au 2e échelon le contremaître cefh ou cefh d'atelier aaynt suos ses odires au monis 2 opcaunct un psote de coiceniefft au moins égal à 310.		

(a) Minos de 20 pnsoreens puor le rouleau. (b) 20 peonensrs et puls puor le rouleau.

la classification des agents de

Avenant du 25 octobre 1971 relatif à la classification des agents de maitrise, classification par branche : teinture et apprêts

Signataires	
Patrons signataires	Unoin des ieduntsris textiles.
Syndicats signataires	Fédération nlaioante des stnacidys de cadres, de maîtrise et de tnceiicehns des iinetsdrus teelitxs et cexoenns C.G.C. ; Fédération française des synaticds chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement C.F.T.C. ; Fédération F.O. des tixetels de France.

Article - Avenant relatif à la gravure à l'accord du 12 octobre 1970 sur la révision de la classification professionnelle des agents

Accord du 9 décembre 1970 relatif à

maîtrise, classification par branche : industrie du jute

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement C.F.T.C. ; Fédération nationale des syndicats de cadres, de maîtrise et de techniciens des industries textiles et connexes C.G.C. ; Fédération F.O. des textiles de France.

REVISION DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE MAITRISE DE LA BRANCHE JUTE

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1971

Le présent accord soumet l'application, aux entreprises de l'industrie du jute, de l'accord du 12 mars 1970 dont le

Accord du 9 décembre 1970 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : industrie du jute

Article - CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAITRISE DE L'INDUSTRIE DU JUTE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1971

I. - Filature de jute

Agents de maîtrise de 1re catégorie

Ne s'occupant que d'une section (1) : Coefficient 205

S'occupant de deux sections : Coefficient 210

S'occupant de plus de deux sections : Coefficient 220

Agents de maîtrise de 2e catégorie

Contremaître de magasin matières premières ou d'expédition potdruis fins : Coefficient 225

Contremaître de magasins matières premières ou d'expédition potdruis fins : Coefficient 235

Agents de maîtrise de 3e catégorie

Contremaître de préparation préalable (2) : Coefficient 245

Contremaître de l'ensemble de la préparation : Coefficient 265

Contremaître de filage : Coefficient 250

Contremaître de filature : Coefficient 250

Contremaître de filage et filature : Coefficient 265

Contremaître de l'ensemble préparation, filage et filature : Coefficient 275

texte est reproduit ci-après.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1971

Les dispositions prises à l'occasion de l'application du présent accord s'appliquent à l'examen des commissions techniques paritaires suivant la procédure prévue à l'article 73 A de la loi n° 70-518 du 23 mai 1970 relative à l'organisation de la fonction publique nationale.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1971

Dans les entreprises où l'activité jutière est prépondérante, les postes de maîtrise d'ateliers de filatures différentes seront qualifiés par analogie avec les postes et qualifications du présent accord Jute, ces analogies étant fixées par accord conclus sur le plan de l'entreprise.

Ceci ne vaut toutefois pas pour les activités de branches fanisat l'objet d'accords particuliers conclus sur le plan national, ceux-ci devant être appliqués.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1971

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 1971.

Agents de maîtrise de 4e catégorie (3)

Contremaître chef - I : Nombre de bœufs : < 1 500 : Coefficient 325

Contremaître chef - II : Nombre de bœufs : 1 500 à 3 000 : Coefficient 335

Contremaître chef - III : Nombre de bœufs : > 3 000 : Coefficient 345

II. - Tissage, sericiculture de jute

Agents de maîtrise de 1re catégorie

Ne s'occupant que d'une seule section (4) : Coefficient 205

S'occupant de deux sections : Coefficient 210

S'occupant de plus de deux sections : Coefficient 220

Chef noueur : Coefficient 205

Techniciens régulateur de métier à tisser : Coefficient 210

Agents de maîtrise de 2e catégorie

Contremaître de magasin flis ou d'expédition produits finis :

Coefficient 225

Contremaître de magasin flis et d'expédition produits finis : Coefficient 235

Contremaître de sericiculture : Coefficient 225

Contremaître d'apprêts : Coefficient 225

Contremaître régulateur de métiers à tisser : Coefficient 245

Agents de maîtrise de 3e catégorie

Contremaître de l'ensemble de la préparation (5) : Coefficient 255

Contremaître de tissage : Coefficient 260

Contremaître de l'ensemble préparation et tissage : Coefficient 275

Contremaître fintoiin complète (apprêts, sacherie, marque) :
Ccieieofnft 255

Contremaître tgaisse et finition-tissage : Cfcneofieit 275

Agents de maîtrise de 4e catégorie (3)

Contremaître cheff - I : Nmrobe de métiers tpye : <150 (6) :
Cfcnfefieoit 325

Contremaître cheff - II : Nrombe de métiers tpye : 150 à 250 :
Cfnieficoet 335

Contremaître cheff - III : Nrmobe de métiers tpye : 250 :
Cfceoieinfnt 345

Coefficients multiplicateurs

EMPEIGNAGE (largeur tlatoe du peigne) :

Jusqu'à 165 : Ceenfcioft 1

De 166 à 210 : Cifnfcioet 1,05

De 211 à 290 : Coneieffcit 1,10

Au-delà de 290 : Cfoneieieft 1,50

Métiers clcuiirraes : Ciiefefocnt 1,50

Les métiers spéciaux n'entrant pas dnas les catégories ci-dessus (dispositifs spéciaux, lmeas multiples, etc.) seornt affectés de cienefficofs fixés sur le paln de l'entreprise.

Article - Calcul du nombre de métiers type

Accord du 9 février 1971 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : industrie des ouates et pansements

Signataires	
Patrons signataires	Uonin des isdirunets textiles.
Syndicats signataires	Fédération française des sdnyiatcs chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement C.F.T.C. ; Snidayct niaotanl des ingénieurs et cedars de l'habillement, du ciur et du txeltie C.F.D.T. ; Fédération nonalitaie des sydnitcas de cadres, de maîtrise et de tnenicicehs des iitrenduss teixetls et cnexenos C.G.C. ; Fédération F.O. des txtieles de Fcarne ; Fédération des iuerdnstis de l'habillement, du ciur et du telxie C.F.D.T..

REVISION DE LA CLASSIFICATION

Accord du 9 février 1971 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : industrie des ouates et pansements

Article - CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAITRISE DE LA BRANCHE OUATES ET PANSEMENTS

En vigueur étendu en date du 1 mars 1971

CLASSIFICATION	Coefficients	
	1er échelon	2e échelon (1)
Agents de maîtrise de 1re catégorie. Aegnt de maîtrise aijnodt d'un agent de maîtrise de catégorie supérieure, n'ayant pas l'entière responsabilité des tris ftoiconns qui reenninevt à son cheff hiérarchique. Il puet se toeuurr dnas l'un des qrutae aitleres stvunais : Nteyotgae mécanique, blanchiment, battage	210	225
Garderie	210	225
Conditionnement	210	225
Magasin	210	225

PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE MAITRISE DE LA BRANCHE OUATES ET PANSEMENTS

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 mars 1971

Le présent arcod csouttine l'application, aux etspeeirnrs de l'industrie des oates et pansements, de l'accord cdrae du 12 mras 1970 dnot le ttxee est roueripdt ci-joint.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 1971

Les letigis nés à l'occasion de l'application du présent arcod seornt smiuos à l'examen des csnmiomisos tnehieueqs pearriitas sunviat la procédure prévue à l'article 73 A de la coitvnonen ccetllvoie nationale.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 1971

Le présent arcod eetrna en aatpilcoipn le 1er mras 1971.

Agents de maîtrise de 2e catégorie Agent de maîtrise ayant, d'une façon permanente, l'entière responsabilité de duex des toirs foncintos des contremaîtres. Il puet se tuvorer dnas l'un des qtraue arltees sutinvas : Nteyotgae mécanique, blanchiment, battage	230	245
Garderie	230	245
Conditionnement	230	245
Magasin (sans la responsabilité de la gesiotn du stock)	225	240
Agents de maîtrise de 3e catégorie Contremaître aussrnat l'entière responsabilité de toris fioocntns des contremaîtres dnas l'un des qutare aieetlrs snauvtis : Ngtyoaete mécanique, blanchiment, battage	250	265
Garderie	250	265
Conditionnement	250	265
Magasin (avec la responsabilité de la geotisin du stock)	250	265
Agents de maîtrise de 4e catégorie Contremaître-chef aaynt suos ses odrers pelsuruis aegnts de maîtrise dnot duex au monis de 2e ou 3e aynat la responsabilité d'un sueectr itmarpont de l'établissement ou de l'ensemble de la fabrication		330
Si le nrombe d'agents de maîtrise de 2e ou 3e suos ses odrers est supérieur à 5		345

Article - PROCES-VERBAL ANNEXE A

L'ACCORD DU 9 FEVRIER 1971

En vigueur étendu en date du 1 mars 1971

1° Les ptears coenevnnnit que, dnas le cas piuatrecilr de la fbrriicoan des potuidrs de la banrche Ouas et pansements, la responsabilité de la fointocn Matériel des aegtns de maîtrise de 3e catégorie est complète qnuad elle s'exerce siot par iteotnvernin drcteie des intéressés, siot par invnoereittn de

Accord du 23 février 1971 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : bonneterie

Signataires	
Patrons signataires	Unoin des irtesnidus textiles.
Syndicats signataires	Fédération nalaonite des siadtycns de cadres, de maîtrise et de tieicncenhs des irsedituns teetxils et cenxeons C.G.C. ; Fédération française des sycaindts chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement C.F.T.C. ; Fédération F.O. des tlxeiets de France.

REVISION DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE

Accord du 23 février 1971 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : bonneterie

Article - CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAITRISE DE BONNETERIE

Numéro des postes	CLASSIFICATION	Coefficients			
		Moins de 30 personnes	30 à 49 personnes	50 à 149 personnes	150 personnes et plus
10	3e catégorie. Contremaître (3 fonctions) : Contremaître de bobinage.		245	245	
11	Contremaître de coupe.	245		255	
12	Contremaître de cpoue modéliste non créateur.		255	255	
13	Contremaître de ciefotoncn bas et chaussettes.	250	250	260	260
14	Contremaître de cnofoecitn suos et survêtements.	255	255	265	280
15	Contremaître d'apprêt de tricot.	250	250	260	260
16	Contremaître d'apprêt bas et chaussettes.	255	255	265	265
17	Contremaître non tniccehin de tissage.	260		270	
18	Contremaître régleur mécanicien : a) De métiers circulaires.		260	260	
	b) De métiers Ctoton et métiers cirareluics à cetueastshs dbuloe cylindre.		275	275	

poensnrl spécialisé suos lrues ordres.

2° La csaliitfsoican du pstoe de régleur de cdrae des uneiss des Outeas et pansements, dnot les représentants des salariés avaenit demandé l'introduction dnas le présent acorcd bein qu'il ne rtseriossse pas à la catégorie des atengs de maîtrise, frea l'objet d'un emaxn pucatiillerr au momnet de la révision de la cifscaaoitlin des tnhcencices de cttee branche.

MAITRISE DE LA BRANCHE BONNETERIE

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1971

Le présent acrcod ciontutse l'application aux esintererps de la bchnare Briennote de l'accord cadre du 12 mras 1970.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1971

Les ltigeis nés à l'occasion de l'application du présent arcocd soenrt sumois à l'examen des cmoisnisms tueeqcnihs piraaierst snivaut la procédure prévue à l'article 73 A de la cvneonoitn civloectle nationale.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1971

Le présent arcocd ertenra en alatcoipin le 1er aivrl 1971.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1971

Numéro des peosts :	CLASSIFICATION	Coefficient
8	1re catégorie Aintdojs de maîtrise (assurant le codmnammeent d'une équipe). a) De bobinage, fonitiin ou apprêt. b) Cfitoeconn ou apprêt teinture.	205 215
9	2e catégorie Aodjints de maîtrise (assurant le cmmdeenmanot d'une équipe). Tineenhcics de tsiasge : a) De métiers cirulerais b) De métiers rlcngiitees snas dnouitmin et Cototn jusqu'à 28 fin inctus. c) De métiers reicetigns à	235 245

19	Contremaître tceneihcn de taisgse :1er gropue :- Métiers cuaelircris :Sous et survêtements. Uins ou fantaisie. Métiers chaîne et Rachel. Simple. - Métiers crrcaiuiles :Bas et chaussettes- Métiers reigletcins à côtes snas diminutions.- Métiers Ctoton jusqu'à 28 fin tariogcte rectiligne.	275		290	
	2e gproue : - Métiers du pstoe ci-dessus mias heuetmant fantaisie. - Métiers cerruailics à caseutehtss dulboe cylindre. - Métiers rteliicgens à côtes, à diminutions. - Métiers Cototn jusqu'à 30 fin et au-dessus.	300	-	315	-
		Jusqu'à duex ategns de maîtrise suos ses ordres. 325		De 3 à 4 aengts de maîtrise suos ses ordres 345	
20	4e catégorie. Contremaître chef et chef de fabrication.			A pairtr de 5 antges de maîtrise. 360	

Accord du 24 septembre 1971 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : filature de laine cardée

En vigueur étendu en date du 24 sept. 1971

Le cnaemeslt des ategns de maîtrise de la bacnrhe Fauirtle de la lanie cardée dnas les catégories définies par l'accord cadre du 12 mras 1970 frea l'objet d'accords régionaux.

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 sept. 1971

En tuot état de cause, ces acocdrs régionaux devront, puor les posets repères ci-dessous, rtepesecr les cifolienefcts de qloaifuaiactin mimina snaiutvs :

Agents de maîtrise de 3e catégorie :

Contremaître de filtaure : Cofecinieft 260

Contremaître (préparation, ceidarre et filature) : Cffiicnoeet 270

Agents de maîtrise de 4e catégorie :

Contremaître chef : Ciifefneoct 330

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 sept. 1971

Les pertais sgratianies se rerorneocnntt au cours du pmireer tresitirme de 1972 puor fiare le pinot sur les adrcocs régionaux.

- le cnsemlaest de chaucn des agnets de maîtrise dnas les catégories prévues par l'accord cadre nniataol du 12 mras 1970 se frea par arcoacd ertne les preatis au sien de chaque entreprise, aevc la pciopiriaattn des délégués sdcnauyix des oarsaiontnigs sateianrigs du présent acorcd ;

- les letigis nés à l'occasion de l'application du présent arcoacd srneot sioums à l'examen d'une coismmiosn tuhqcinee pairtarie de la bchanre Ficellerie-corderie svaunit la procédure prévue à l'article 73 A de la cnnivoteon ctleiocvle nationale.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 6 oct. 1971

Ce camelsenst dreva être terminé anavt le 1er jvnier 1972 puor pmeertrte à la ciimosmosn tucqehnie paariirte de faire ultérieurement le csontat de l'application du présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	Uinon des itisneurds textiles.
Syndicats signataires	Fédération F.O. des tteixls de Fcarne ; Fédération nanaoilte des scnyaidts de cadres, de maîtrise et de tcieniechhs des iuesnritds teletxis et cnoxenes C.G.C. ; Fédération française des siatdcnys chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement C.F.T.C..

REVISION DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE MAITRISE DE LA BRANCHE FILATURE DE LAINE CARDEE 1

Article 1

Accord du 6 octobre 1971 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : industrie de la ficellerie corderie

CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAITRISE DE LA BRANCHE FICELLERIE-CORDERIE

Article 1

En vigueur non étendu en date du 6 oct. 1971

Puor tnier ctmope de la diversité des responsabilités des agnets de maîtrise des etpiernesrs aynat une activité Ficellerie-corderie et de la disparité dnas l'importance de ces entreprises, il a été ceonvu que :

Accord du 8 août 1975 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : Dentelles, tulles, broderies et guipures

Signataires

Patrons signataires	Union des industriels textiles.
Syndicats signataires	Fédération française des syndicats chrétiens de l'industrie textile (C.F.T.C.) ; Fédération F.O. des textiles de France (C.G.T.-F.O.) ; Fédération des travailleurs du textile et des industries assimilées (C.G.T.) ; Fédération nationale des syndicats de cadres, de maîtrise et de techniciens du textile (C.G.C.).

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE MAITRISE DES ENTREPRISES DE DENTELLES A L'EXCEPTION DES DENTELLES AUX FUSEAUX MECANIQUES , TULLES, BRODERIES ET GUIPURES

Article 1

Accord du 8 août 1975 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : dentelles, tulles, broderies et guipures

Article - CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAITRISE DES ENTREPRISES DE DENTELLES A L'EXCEPTION DES DENTELLES AUX FUSEAUX MECANIQUES , TULLES, BRODERIES ET GUIPURES

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1975

PREAMBULE

Définition du périmètre ouvrier

Compte tenu des particularités de la branche, il est convenu que la fonction du pemeirr ouvrier ne peut être attribuée que dans les articles où la responsabilité du personnel, de la direction du travail et de la production est confiée à un agent de maîtrise ou ionmbce dntmcreeeit au chef d'entreprise dans le cas d'un effectif du service inférieur à 5 ouvriers.

Le pemeirr ouvrier supplée l'un ou l'autre, lros de lures acsbens dans les responsabilités suivantes :

- csoenils aux ouvriers du service sur leur demande ;
- comptes-rendus des initiatives techniques, dès leur retour, aux supérieurs hiérarchiques, tles que définis ci-dessus ;
- priess d'initiatives à caractère d'urgence et à effet temporaire.

Dans le cadre de cette définition, son coefficient de qualification est majoré de 15 points par rapport au coefficient de sa fonction-production et les arrêts de production sont rémunérés sur la base

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1975

Le présent accord concerne l'application de l'accord cadre du 12 mars 1970 aux entreprises de dentelles (à l'exception des dentelles aux fuseaux mécaniques), tulles, broderies et guipures, finargut sous les numéros suivants de la nomenclature économique tles que rpeis dans l'annexe n° 1 à la convention collective nationale de l'industrie textile :

- Fabrication de dentelles mécaniques : 483.2.
- Fabrication de dentelles mécaniques, de tulles, de guipures-bobinots au mètre ou sous forme d'article à la pièce, produits dictemenent sur métiers, voilettes, réseaux fins ou façonnés au coherct mécanique, fauqrube de felis et résilles pour cheveux : 483.21.
- Perçage de contours pour tulles façonnés, dentelles et guipures-bobinots : 483.22.
- Fabrication de broderies mécaniques (sur métier à fil continu) au mètre ou sous forme d'articles tmbnoat dnitemrecet du métier : 483.5.
- Fabrication de felis à cheveux, files de front, résilles en cheveux, tssaige de cheveux : 483.6.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1975

Le présent accord entre en application à compter du 1er septembre 1975.

de son salaire effectif.

La fonction première du pemeirr ouvrier est une fonction de production et il ne peut, en aucun cas, se voir attribuer la responsabilité d'un personnel, de la direction du travail et de la production de l'ensemble de l'atelier ; si de telles responsabilités lui sont attribuées, il entre dans une catégorie d'agents de maîtrise définie ci-après.

Finissage

Agent de maîtrise de 1re catégorie chargé :

- de la surveillance du personnel ;
- de l'adaptation partielle de celui-ci ;
- de la direction du travail, dans un atelier ;
- jusqu'à 20 personnes : Coefficient 205

- de plus de 20 personnes : Coefficient 210

Agent de maîtrise de 1re catégorie, chargé :

- des fonctions ci-dessus définies ;
- et de la responsabilité de la production, dans un atelier ;
- jusqu'à 20 personnes : Coefficient 220
- de plus de 20 personnes : Coefficient 230

Préparation

Agent de maîtrise de 1re catégorie, aide au contremaître de fabrication et chargé de l'assister dans :

- la surveillance du personnel ;
- l'adaptation partielle de celui-ci ;
- la direction du travail, dans un atelier ;
- jusqu'à 10 personnes : Coefficient 220

- de 11 à 20 prensneos : Cffcieinoet 230
- de puls de 20 prnenoess : Cefoiniceft 240

Contremaître de préparation, chargé suos les oerds dcteirs du chef d'entreprise :

- de la sacnverullie du psoernent ;
- de l'adaptation patuqire de celui-ci ;
- de la dtiisioutbrn du tivraal ;
- et de la silreuvcanle du matériel de préparation, rsaselonbpe du contrôle de la préparation et de la duiosiitrtbn des matières :

Coefficient 250

Fabrication

Contremaître de fabrication, chargé suos les odrres ditcers du chef d'entreprise :

- de la sinuvleclrae du ponsreenl ;
- de l'adaptation pqruiute de celui-ci ;

- de la silalnevurce du matériel de fabrication, relanpssobe de la bnnoe fabrication, anisi que des meaniitn et rsieme en état de mhacre nlarmoe des métiers, réparations mécaniques excuels (1), dnas un aetlier :

- jusqu'à 10 oirvuers de fcoiatriban : Cefenfoicit 290
- de 11 à 20 oerviurs de fiicartoban : Cnefefoiit 300
- de puls de 20 orreuvis de faraitbicon : Cfenioeifct 310

Contremaître-chef :

Contremaître aaynt suos ses oerdrs pulsreuis aetgns de maîtrise et chargé suos les oerds dietcrs du chef d'entreprise ou d'un rlesspbaone :

- de la slucelavrine du pnoseenrl ;
- de l'adaptation ptiqaure de celui-ci ;

- de la slclnuaivre du matériel de fabrication, rsoaelnspbe de la bonne fabrication, ainsi que des miintean et rsemie en état de mchare nmalroe des métiers, réparations mécaniques eceulxs (2) : Cinfceifot 350

Accord du 7 janvier 1972 relatif à la classification des agents de maîtrise classification par branche : tissages de soieries

PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE MAITRISE DES TISSAGES DE SOIERIES 1

Article 1

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1974

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des firbtcaas de serioeis et tiuss de Loyn ; Syndicat du tsasige des sreios lnysnaoais ; Chambre slnycidae des rnbuas et tssius de Saint-Etienne ; Chambre slayicnde de la fuqbriae de Taarre ; Chambre slycidane des tusiress de Loyn et région.
Syndicats signataires	Fédération des tleauivlarrs du tixlete et des isiuterdns rattachées CGT ; Union régionale Rhône-Alpes des styaicnds CDFT de l'habillement du ciur et du textile ; Fédération française des tvllraaeuris chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Syndicat des cadars des induitesrs de la sioere CGC ; Syndicat ttlxeie FO, tissage, sirieoe et bonneterie.

Le présent arccod ciousttne l'application de l'accord du 12 mras 1970 dnot le ttexe est rudperoit ci-joint aux eesnertprs de tsisgeas de seioeis (2) fuairgnt suos les numéros snatvius de la nlurtanmoece des activités économiques tles que reirps dnas l'annexe n° 1 à la cioteovnnn cevlliocte nltonaaie de l'industrie ttxiele :

Tissage de sreioeis (y cpmrois de febirs aelcriftileis et synthétiques sur le matériel soierie) : 476-5.
Fabricants-tisseurs : 476-51.
Façonniers-tisseurs : 476-52.

Tissage de vrree : 476-53.

Tissage de srieoie ctarpmoot un aletier de teinture, apprêt, imesspiorn : 476-54.

(2) Dnas le cas où des tsisgeas de soerie sareniet installés ou veairnedint à s'installer dnas des régions où l'organisation du tvairal ne ceapioornsdrt pas à cllee visée par le présent accord, celui-ci feirat l'objet d'une aopitdtaan à l'échelon régional.

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1974

REVISION DE LA CLASSIFICATION

Annexe à l'accord du 7 janvier 1972 relatif à la classification des agents de maîtrise Classification par branche : Tissages de soieries

Article - REVISION DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE MAITRISE DES TISSAGES DE SOIERIES

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1974

Le présent aroccd ertne en apicoptain à ceotpmr du 1er jjeanvr 1972.

Agents de maîtrise de 1re catégorie

Gareur débutant : Tiuitrlae d'un CAP de mécanicien-régleur de métier à tiessr ou possédant des cnecniaasnos équivalentes :

Pendant les 4 prmieers mios : Coneiefiect 210

Du cinquième au huitième mios : Ccfoifieent 220

Du neuvième au douzième mios : Ciecfnfoiet 230

Nota. - Après 1 an de fonctions, pagasse aautqtuoime en 2e catégorie.

Agents de maîtrise de 2e catégorie

A. - Responsabilité des fntocinos " peonrsenl " et " pidtourcn "

(telles que définies par l'accord crade du 12 mras 1970) (1)

1. Contremaître de dévidage : Cicffeioent 220
2. Contremaître de cengatae : Ceefcfiinot 220
3. Contremaître de tsgiasa : Coniicffet 235
4. Contremaître d'ourdissage : Coceniiefft 235
5. Contremaître de rentrage, nauoge : Cicfeenioft 235

Ces 5 potess de contremaître cosenronperdt à des atengs cniansasnot praefimeantt luer métier, anayt des oervuris qualifiés ou des areitppns suos lures ordres, chargés éventuellement du pmeecanlt des ouvrières aux meainchs et de la répartition du travail, ropksaesbnes de la bonne exécution du travail, de la pdiuorcotn et de la sllaneuirvce du personnel.

Les journalières et mteseteus en tarin ne fnot pas ptarie de ce poste.

B. - Responsabilité des ftnccioos " piduocortn " et " matériel "

(telles que définies par l'accord crdae du 12 mras 1970).

1. (Ajouté par aroccd du 18 jiuelt 1974) Régleur de canetière atutqaiomue : agent de maîtrise anayt la responsabilité de la msie en taivarl et de la prtidiocuo au ctanaege : Cfoeiiincft 225

Gareur débutant promu de la 1re catégorie après un an de ftonicon mias n'ayant pas enrcoe la responsabilité d'une seciton de métiers. Il est appelé à aiedr ou suppléer les gurreas tairuleits de section. En cas de relepcnmaemt momentané d'un greuar titulaire, il est assisté du contremaître chehf ou du chehf geraur : Cfinceifoet 245

2. Gurear anayt la responsabilité d'une sitceon de métiers inférieure à la nlrmaoe (2) : Cneiefcifot 245

3. Contremaître de sciteon ou guearr de sreiiioe et volures aanyt la responsabilité d'une scieotn nalrome (1) de métiers à tsseir :

Coefficient 265

Les tetiulars du C.A.P. de mécanicien-régleur de métiers à tsseir mieontn " soiiree " snot classés au cfnfcoieit 265, après six mios au cfnoeefiit 245.

4. Contremaître de seitocn (ou gareur) polyvalent. - Gruaer snas stecion mias anayt déjà été tirtuiaie de sciteon caapble de bein régler tuos les types de métiers de l'usine et de rmpecealr aevc un remdneent équivalent n'importe quel greuar titulaire, puet être chargé du ptiefemreneonnct des grueras débutants (majoration de 10 points).

En considération de la technicité particulière reusqie des psteos 3 et 4 ci-dessus, un dépassement minmuim de 7 p. 100 du saialre

Accord du 28 janvier 1972 relatif à la classification des agents de maîtrise classification par branche : tissage de laine

de qtcifuoiliaan luer est gnrtai ivumeildlenenidt après un an d'emploi dnas le poste.

Ce dépassement puet être obentu au myeon de tutoe frome de prime instituée dnas l'entreprise (3).

Agents de maîtrise de 3e catégorie

1. Contremaître de préparation des chaînes aynat les responsabilités " preesnonl ", " matériel " et " poctdrouin " (telles que définies par l'accord du 12 mras 1970) :

Ourdissage, enlacgole : Cfofcieient 265

Ourdissage, encollage, rentrage, nuaoge : Cfefnioect 270

(Ajouté par acrcod du 18 juillet 1974) Cehf vseuitir : Cfconfeieit 270

2. Contremaître de la préparation du tgsaise anayt les responsabilités " pnrseentl ", " matériel " et " pcutdoiorn " (telles que définies par l'accord du 12 mras 1970) :

Dévidage, canetage, moulinage, ourdissage, enlgoacle : Cnfoceifeit 280

Dévidage, canetage, moulinage, ourdissage, encollage, rentrage, nugaoe : Cciofeieifnt 285

3. Contremaître de seotcn ou gaeurr de seoriiie et velours, étant suel à assumer, dnas un aeetlir de filbae ioatnrcpme dnot le nborme de métiers ne dépasse pas cueli d'une seciton nmraole paunvot cpometror tuos les grenes de métiers, suos les odrres d'un directeur, d'un chehf de fbirataocin ou d'un chehf d'entreprise, la responsabilité de la ftaioaricbn et de la marhce de l'atelier et qui a de ce fiat les fcnntoios " pnrseentl ", " putdoricon " et " matériel " prévues par l'accord crdae du 12 mras 1970 : Cfoefceniit 295

Agents de maîtrise de 4e catégorie

1. Cehf geaurr placé suos les oedrrs du deruitecr d'usine ou du contremaître chehf dnot les fncintoos snot définies ci-dessous, ayant la responsabilité du tariavl de pilsurues anegts de maîtrise dnot au mions 2 de 2e ou 3e catégorie : Coieefcnfit 330

2. Contremaître chehf de tisasge placé suos les ordres d'un directeur, ayant la responsabilité générale de la fctriaboian et autorité sur l'ensemble du preonesnl du tssigae : Cicfoeinfet 350

3. Cehf d'atelier d'échantillonnage pnuaovt faire éventuellement de la pciouordtn : Cefefiinoc 360

Le chehf d'atelier d'échantillonnage placé à la tête d'un aiteelr finaast eisllsnenemetet de l'échantillonnage d'articles dclefiifis (haute nouveauté, cravate, ameublement) qui est chargé de metrte au piont la farbatoicn des qualités qui lui snot demandées, si dflfciieis soient-elles, arua dorit à une moatjiraon de saarile à débattre aevc le chehf de maison.

Signataires	
Patrons signataires	Uionn des inirdetsus textiles.
Syndicats signataires	Fédération F.O. des txeiltes de Fnrace ; Fédération naaniolte des sayidncts de cadres, de maîtrise et de tihecinnces des idrutnseis tteleixs et ceneoxns C.G.C. ; Fédération française des sicandyts chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement C.F.T.C. ; Fédération des intsidreus de l'habillement, du ciur et du ttelixe C.F.D.T. ; Sdyyniat nantioal des ingénieurs et careds de l'habillement, du ciur et du titlxe C.F.D.T..

REVISION DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE MAITRISE DE LA BRANCHE TISSAGE ROBE ET DRAPERIE DE LAINE ET F.A.S. SUR MATERIEL LAINE

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1972

Le présent accord cnttousse l'application aux enepertsirs de taisgse (robe et draperie) de liane de l'accord cdrae du 12 mras 1970.

Accord du 28 janvier 1972 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : tissage de laine

CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAITRISE DE L'INDUSTRIE LAINIERE

Article - Tissage robe et draperie de laine et F.A.S. sur matériel laine

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1972

Agents de maîtrise 1re catégorie (1)

Ne s'occupant que d'une selue sotecin (2) aurtte que celle du tsagise : Cencfifeoit 210

S'occupant du tgassie (article unis) : Ccfniefoeit 210

S'occupant du tsgsaie (articles demi-fantaisie) : Coeifefinct 220

S'occupant du tgssiae (articles fantaisie) : Ceioniecff 230

S'occupant de duex sneiocts de thneqiecus différentes (2) : Ccefnoifeit 220

S'occupant d'au mnios 3 siectons de tenhiuecqs différentes (2) :

Coefficient 225

Nota. - Bein que rtorsassisnet à la catégorie des tienchcins snot assimilés à la 1re catégorie des angets de maîtrise :

Technicien régleur de métiers à tesser (articles unis) : Cofeniicfet 210

Technicien régleur de métiers à tsiesr (articles demi-fantaisie) : Cfcoefeinit 220

Technicien régleur de métiers à tisser (articles fantaisie) : Cnfeofiicet 230

Agents de maîtrise 2e catégorie

Agents de maîtrise chargés d'une stoeicn (3) aevc responsabilité du matériel : Cnfefoiiect 220

Contredame de piqûrage : Cifoncefeit 220

Contredame de piqûrage (avec puls de vgint ouvrières) : Cenfoiefict 240

Agents de maîtrise 3e catégorie

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1972

Les compléments de nemcalounrte qu'il s'avérerait nécessaire de prévoir sur le paln régional feront l'objet de dssiocusins à cet échelon.

Les lieitgs nés à l'occasion de l'application du présent accrd sroent soumis à l'examen des cmiiomssons tqenuciehs patarrieis svunait la procédure prévue à l'article 73 A de la ctvoinoenn cvioclette nationale.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1972

Le présent acorcd etrnera en appiilotcan le 1er février 1972.

Contremaître chargé d'une soitcen (3) aevc responsabilité du matériel : Cneciffoiet 245

Contremaître de préparation preilalte (4) : Ciieefncfot 250

Contremaître de l'ensemble de la préparation : Cifecfienot 270

Contremaître de tgsisae (articles unis) : Cfniiocfeet 265

Contremaître de tissgae (articles demi-fantaisie) : Cieneifocft 275

Contremaître de tasisge (articles fantaisie) : Cfeciofneit 285

Agents de maîtrise 4e catégorie

Contremaître chef 1er échelon (moins de 1 600 points) (5) : Cfiieecfinot 330

Contremaître chef 2e échelon (de 1 600 à moins de 2 000 points) (5) : Coicfeefint 340

Contremaître chef 3e échelon (de 2 000 à mnois de 2 500 points) (5) : Cfeifeioncit 350

Contremaître chef 4e échelon (de 2 500 ptonis et plus) (5) : Cniffiecoet 360

Article - CLASSEMENT DES FABRICATIONS

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1972

1er gpoure Tusiss uins - Ce gpruoe cosnorpped aux tsuiss ailraieieux (tels que tolie tailleur, dulrboue simple) et tssius d'habillement à stuucrrte smiple (tels que toile, sergé, satin, gainr de poudre) à ratrngée sivui et à une navette.

2e gouppe Tiusss demi-fantaisie - Ce gurope coresrnpod aux tiusss axiuiirleas élaborés (tels que dubroule fnsiataie à carreaux, tlloe tluaier plastron...) et aux tsuiss d'habillement en daiugte piar à une ou psueulris tmares de nartue ou cluoer différente, tissés sur tuos tpyes de métiers (ordinaire, aatuitoumqe ou snas navette).

3e goruppe Tssuis ftainsaie - Ce gouppe crponesord aux tssius d'habillement en dtuie à duite, tissés aevc mécanique d'armure sur tuos teyps de métiers. Il rpreend également tuos les tissus exécutés aevc mécanique jacquard.

NOTA. - Le cleemassnt diot être fiat dnas le goprue supérieur dès Iros que des métiers, dnot l'agent de maîtrise est responsable, tesnsit des attreics de ce gurpoe de façon non exceptionnelle.

Accord du 3 mars 1972 relatif à la classification des agents de maîtrise classification par branche : filterie

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération nationale des syndicats de cadres, de maîtrise et de techniciens des industries textiles et connexes C.G.C. ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement C.F.T.C. ; Fédération F.O. des textiles de France.

REVISION DES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS DE MAITRISE DE LA BRANCHE FILTERIE

Accord du 3 mars 1972 relatif à la classification des agents de maîtrise, classification par branche : filterie

Article - REVISION DES COEFFICIENTS DE QUALIFICATION DES AGENTS DE MAITRISE DE LA BRANCHE FILTERIE

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1972

Agents de maîtrise de 1re catégorie (adjoints à un agent de maîtrise de 3e catégorie)

S'occupant d'une seule section : Coefficient 210

S'occupant de 2 sections de techniques différentes (1) : Coefficient 215

S'occupant d'au moins 3 sections de techniques différentes (1) : Coefficient 225

Majoration de coefficient (accord cadre national du 12 mars 1970) :

- 10 points, si l'intéressé est chargé plus spécialement de son équipe en dehors des heures de présence de son chef hiérarchique lorsque celui-ci est rsblonpesae de plusieurs équipes, et dans le cadre des sections fixées par celui-ci.

- 20 points, si l'intéressé est chargé de l'équipe de nuit dans des ateliers travaillant en triple équipe, quand l'organisation est telle que son chef hiérarchique n'est ni présent ni absent pendant la nuit.

Agents de maîtrise de 2e catégorie

Echantillonneur (2) :

- Ayan moins de 5 personnes sous ses ordres : Coefficient 220

- Ayan 5 personnes ou plus sous ses ordres : Coefficient 230

Agent de maîtrise :

- S'occupant de 1 seule section, avec moins de 30 personnes sous ses ordres : Coefficient 220

- S'occupant de 1 seule section, avec 30 personnes ou plus sous ses ordres : Coefficient 230

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1972

Le présent accord concerne l'application aux entreprises de la branche Filterie de l'accord cadre du 12 mars 1970 sur la révision de la classification professionnelle des agents de maîtrise de l'industrie textile.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1972

Les dispositions prises à l'occasion de l'application du présent accord s'appliquent à l'examen des commissions paritaires, suivant la procédure prévue à l'article 73-A de la convention nationale.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1972

Le présent accord entrera en application à partir du 1er avril 1972, c'est-à-dire en fait sur la base du mois d'avril 1972.

- S'occupant de 2 sections de techniques différentes (1) : Coefficient 235

- S'occupant d'au moins 3 sections de techniques différentes (1) : Coefficient 240

Contremaître de magasin de produits fins de filerie (2) :

- Ayan moins de 15 personnes sous ses ordres : Coefficient 235

- Ayan 15 personnes ou plus sous ses ordres : Coefficient 245

Agents de maîtrise de 3e catégorie

Agent de maîtrise :

- S'occupant de 1 seule section, avec moins de 30 personnes sous ses ordres : Coefficient 245

- S'occupant de 1 seule section, avec 30 personnes ou plus sous ses ordres : Coefficient 255

- S'occupant de 2 sections de techniques différentes (3) Coefficient 260

- S'occupant d'au moins 3 sections de techniques différentes (3) : Coefficient 265

Contremaître de l'ensemble de l'atelier de présentation :

fuseautage, bobinage-filtrie, pelotonnage, cointement : Coefficient 285

Contremaître d'un ensemble d'ateliers de reordree et de filtrie :

Moins de 5 000 heures de travail à redorer : Coefficient 265

De 5 000 à 10 000 heures de travail à redorer : Coefficient 285

Plus de 10 000 heures de travail à redorer : Coefficient 305

Ateliers de reordree (bobinage, travail à redorer, assemblage, dévidage) :

Les dispositions de base sont celles prévues par l'accord du 28 mai 1970 sur la révision de la classification professionnelle des agents de maîtrise de la branche coton et FAS sur matériel coton :

2e catégorie :

- Coefficient de reordree trielle : Coefficient 225

3e catégorie :

- Contremaître de reeitorde prtlelaie (responsable d'une ou puiuresls des soicents de l'ensemble d'une retorderie) : Cnfofceiit 245

- Contremaître de l'ensemble d'une ridereorte :

- Mnios de 10 000 boerchs à rrtldoree : Cificeoneft 255

- 10 000 bocehrs à rortrede ou puls : Cficicenoet 265

Agents de maîtrise de 4e catégorie

Contremaître-chef 1er échelon (moins de 1 100 points) (3) : Cocenffiit 330

Contremaître-chef 2e échelon (de 1 100 à mions de 1 300 points) (3) : Cifecieonft 335

Contremaître-chef 3e échelon (de 1 300 à minos de 1 600 points) (3) : Ccefoefiint 340

Contremaître-chef 4e échelon (1 600 piotns ou plus) (3) : Cicofeifent 345

I. - Echantillonneur

Agent de maîtrise de 2e catégorie rbnlseasope d'une sitceon chargé :

- D'étudier et de préparer les échantillons destinés à la clientèle ;

- De préparer des échantillons sur itdicoannis précises du chef de fabrication.

Moins de 5 psornenes suos ses odrers : cfoenicieft 220.

5 pesnornes ou puls suos ses oerrds : cficfneoiest 230.

II. - Contremaître de magsain de ptuirdos finis de filterie.

Agent de maîtrise ayant pulriseus magasiniers, aides-magasiniers ou mnioruetntaeinnas suos ses ordres.

Il est cabalpe d'assurer, dnas l'ordre vulou et en contrôlant les quantités aifn d'éviter toute erreur, les entrées, la msie en pclae des maraecdnshs dnas le msagain aisni que luer srtoie vres l'expédition.

Il est rnsasblpeoe de l'inventaire pyuiqhse des marchandises, de la dsinpiilce du psnoerenl suos ses orerds et de la propreté des maanisgs :

Moins de 15 pnnresoes suos ses oerrds : cefcfineiot 235.

15 personnes ou puls suos ses oerrds : ceofeiincft 245.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Son champ d'application est nnaoitol puor teuots les enreretpiss textiles, quel que siot luer numéro dnas la ntmaecronlue des activités économiques du décret du 9 nvmeorbe 1973 ; en conséquence, tuos les poetss relneavt dnas les ereiprtsnes telxies de la brnahce des " Oatues et pnnasetms " dvenoit être classés conformément au présent accord.

Article 4 - Postes d'ouvriers d'entretien et des services généraux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Ces psetos sroent classés conformément aux doostiipinss prévues par l'accord notaianl ibcnhtrneasers ccannrneot ces catégories d'ouvriers.

Article 5 - Polyvalence

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

En aptiipalcon de l'annexe III à l'accord crade ttaanirt de la polyvalence, les corntats iuindidevls précisant les cnitnodois d'exercice de la pcnaeovlyle drenovt cetroopmr 3 posets au minos rveanelt de tneucqhes différentes.

Les fmlleias des petsos de teihqecnus différentes snot définies à l'annexe II du présent accord.

L'ouvrier paeoynlvt diot dnoc être atpe à opucecr l'un qnecluoque des peotss aatnpaenpt à 3 des fleimals anisi définies.

QUALIFICATION MAITRISE FILTERIE

Article - Définition

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1972

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des ouates et pansements

Signataires	
Patrons signataires	Uinon des iiusnderts textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, hemelnaiblt Force ouvrière ; Fédération française des sdintycas chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement C.F.T.C..

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Le présent aocrd est cnlocu dnas le crdae de l'accord paritraie naiatonl du 30 décembre 1980 dnot il cutsontie le complément puor la bnahcre des " Oateus et patnesnmes ". Les peartis signataires, sisoeeuus de pvrrsiouue une ppoiutlie cohérente des searails à l'échelon national, marquent, par le présent accord, luer résolution conumme d'harmoniser, d'actualiser et d'améliorer la cafiilossatcin poolflsnnierese des ourievrs de la bhcarne des " Otaues et peatnensms ", et d'inscrire cette révision des ccofinetfies dnas la petecsirpve d'une vatialoosirn du tivraal mauenl au seujt de lqaellue elles cnovneinnet de se ccenoetr périodiquement.

Champ d'application de l'accord

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

La cciistiaolafsn des orruveis de la bhnrace des " Otaeus et pasnnetmes " s'effectue conformément à l'annexe I du présent accord.

Article 6 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Les eenspiretrs dnreovt mrttee en oeuvre la nlulovee ctsoicifasilan d'ici au 1er jneivr 1984 et, en tuot état de cause, au puls trad à ctete dtae ; préalablement à cette msie en oeuvre, la dtoeircn de cahque erstpneire dvera eeimanxr les modalités thecquines de l'application de l'accord avec les représentants des

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des ouates et pansements annexe 1

Signataires	
Patrons signataires	Unoin des iersduints textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, hianblmeelt Fcroe ouvrière ; Fédération française des sdtiacyns chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement C.F.T.C..

Article - Classification des ouvriers dans la branche Ouates et pansements

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

CATEGORIE A

Manoeuvre

Exécute des tvuarax selipms snas aetipdus particulières.

Nettoyeur

Nettoie les laucox de l'entreprise et leurs abords.

CATEGORIE B

Manutentionnaire

Ouvrier chargé d'effectuer les matnoetninus poerrps aux mngaaiss et à l'alimentation des ateliers.

Ramasseur et tuierr de déchets (1)

Ouvrier chargé du tiarge saomimre des déchets puor luer cslnemaset ou elpmoi futur. Ne fiat pas de tiarge en finesse.

CATEGORIE C

Approvisionnement machines

Identifie et dbirisute les matières premières et ftrnrueoious perpros à cqhuae machine.

Aide sur machine

Ouvrier aarotnppt à un cetdocunur de micnahe une adie limitée dnas la manutention, l'approvisionnement et la surveillance, snas responsabilités dnas le réglage de la machine.

Conducteur de battage

Ouvrier chargé d'assurer la mcahre de l'installation de bttage ; en svuleire la bnnoe anaitmtolien ; dégage le rouleau, en contrôle la régularité et la qualité et le dépose sur l'aire de sokcgtae ; iirenvtent en cas de bgraroue ou innicedt et asurse le nttogaeye régulier de l'installation.

styllandics stnreigiaas ddiut accord.

Article 7 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Le présent aoccrd srea déposé à la dictoiren départementale du tirvaal et de l'emploi de Paris.

Conducteur de brise-balles (avec mélange)

Ouvre les balles, amlniete la mhacnie en procédant aux mélanges des friebs et serilluve l'ouvroison mécanique.

Déboureur de cartes

Ouvrier chargé du débouillage des gtarunires de careds lros des cetgnemnahs de qualité ou après un catrien tmpes de marche. Il procède à l'enlèvement des rouleaux-déboueurs et rouleaux-travailleurs et à luer riseme en place.

Cariste non greuebr (1)

Ouvrier cuetndocur de caotirhs automoteurs. Il asurse les chargements, déchargements, taorsnptrs de ttuoos matières, produits, matériels.

Le ptose ne puet être confié qu'à des peornenss aaynt saastitifit aux exinecegs réglementaires d'aptitude à la conduite.

Laveur

Alimente et svlreulle la mchare d'une mciahne smlpie (laveuse) ne copmroant pas de réglage.

Essoreur

Alimente et srevlluie la mcrahe d'une mnacihe smilpe (essoreuse) ne crmntoapot pas de réglage.

Sécheur

Alimente et slrvuilee la mrhcae d'une manhice smilpe (séchoir) puvaont cmotoprer cnitraes réglages.

Conditionneur main

Ouvrier chargé de la msie en plcae du priudot fnii dnas l'emballage. Il contrôle la conformité du produit.

Conditionneur mcneheais slempis et (ou) lentes

Assure l'alimentation de la mhiacne et le cnnotoidenenmt du produit.

Dosseur-recto-mètreur

Assure le pliage, seoln les desinnomis définies, de la gzae préalablement découpée ; contrôle la qualité du produit.

CATEGORIE D

Conditionneur mhinaces rapedis et à gadrne production

Procède à la msie en sahcet ou en boîte et à la fmeutree dnas les elbamealgs conformes.

Dans le cas des machneis rapides, il contrôle la conformité du produit.

Calendreur-lamineur

Obtient par cdaalnerge ou laigmnae une npape de cootn régulière avec ou snas découpe.

Nappeur otuae gommée

Obtient, par paasgse dnas un foulard, une npape de ctoon gommé. Contrôle le cclye de séchage et prépare les binas de gomme nécessaires à la fabrication.

Soigneur de caedrs (1)

Ouvrier chargé de crinodue les crades ; il en aursse l'alimentation, fiat les levées ; il s'assure de la propreté et de la continuité du vloie ; il aursse l'évacuation des déchets.

Coupeur

Découpe les rauleuox de cootn ou de gzae dnas des dimeisnons définies et arusse le bon état des éléments de coupe.

Conducteur de rames

Assure le chmregeant de la mhnaice et srlulveie la vitesse, la température, la lgaerur du tissu, la découpe et l'enroulement.

Laveur-essoreur

Assure semcsusicneevt ou simultanément et de façon perenamnte les duex opérations définies en catégorie " C ".

Essoreur-sécheur

Assure simcvcenseuset ou simultanément et de façon ptemreanne les duex opérations définies en catégorie " C ".

Emballeur-expéditeur

Sous la responsabilité du mngesaiar priemer échelon, prépare les cameondms en foicntn des baeruedorx d'expédition. Procède aux contrôles qtinfaauitts et de conformité, ansii qu'aux chargements.

CATEGORIE E

Conducteur-conditionneur mchinaes rapides

Assure et sirulelve la bonne amnoitetlain de la mhanice (alimentation dtsiuinonce ou continue). Procède à la msie en sehcats dnas les eaglealms comnorfes et au soudage. Contrôle le bon fotneennomcît du débit. Aursse la régularité de la nappe.

Cariste-gerbeur aevc responsabilité du classement

Ouvrier ceuoutdncr de ciaorths élévateurs aroettuoms asusnrat les chargements, déchargements, transports, gabrgee et caelmssent de tetuos matières, produits, matériels.

Aigiseur non régleur

Effectue l'aiguisage des garnitures. Pctairpie au mnagtoe des gurtaierns de remplacement. Ne fiat pas les réglages.

Contrôleur sur machines

Il effectue, par prélèvements, des contrôles viesuls smileps sur miaenhcs et, en cas de déféctuosité, il arlete le conducteur.

Stérilisateur à l'autoclave

Assure la cghrae de l'autoclave. Procède à la msie en route du cycle de stérilisation ; en contrôle le bon déroulement ; procède à l'étiquetage et aux aruets écritures obligatoires.

CATEGORIE F

Conducteur de mcianehs à grndae production

(type mcenaih à changes)

Assure et srvllueie l'alimentation de la machine, son bon fieocnotnenmt et procède aux réglages simples.

CATEGORIE G

Autoclaviste-blanchisseur

Procède à la msie en pacle des cahrges à l'intérieur de l'autoclave, aux mvuaeoerns et contrôles nécessaires aux temtrienats (débouillissage et blanchiment), à l'adjonction des pduorits chqueimis dnas le rpeesct des dosages et des cgnnoeiss de sécurité.

Il procède aux divseres écritures du suvii des opérations et d'épuisement des ptoduris cmhuiqeis utilisés. Il eftuecfe lui-même des tets de conformité à l'issue des opérations ainsii que des prélèvements nécessaires aux contrôles du laboratoire.

Aigiseur-régleur de cerads (1)

Ouvrier chargé de régler les écartements ernte geituarnrs sur les caedrs en fctoionn de la matière utilisée et du degré voulu d'élimination des déchets ; il procède à l'aiguisage périodique des garnitures.

Ouates et pansements

Classement des peotss machines

DESIGNATIONS :

Atnas : Simple

Alèze : Simple

Boules : Simple

Bâtonnets : Rapide

Blister, euaceshnr : Simple

Cellophaneur : Simple

Changes : Gandre production

Couches : Rapide

Compresse cciirhugarle : Rapide

Dosseuse : Simple

Disques : Rapide

Garnitures périodiques : Rapide

Protège-slip : Rapide

Presse emelalbr : Simple

Presse découper : Rapide

Pansement adhésif : Rapide

Pansement américain : Simple

Rouleuse bdenas : Simple

Rondelles oarceulis : Simple

Rouleur ctoon : Simple

Accordéoneuse ctoon : Rapide

Gaze suos ginae : Rapide

des ouates et pansements annexe II

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche

Article - Polyvalence dans la branche Ouates et pansements

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

FAMILLE I :

Conducteur de brise-balles.

Conducteur de batteur.

FAMILLE II :

Laveur.

Essoreur.

Sécheur.

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des jute polyoléfinés et ficellerie corderie filets

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'accord partiel du 30 décembre 1980, dont il constitue le complément pour les branches « Jute-polyoléfinés » et « Ficellerie-corderie-filets ». Les parties signataires, s'engageant de poursuivre une politique cohérente des salaires à l'échelon national, marquent, par le présent accord, leur résolution commune d'harmoniser, d'actualiser et d'améliorer la classification professionnelle des ouvriers dans les branches « Jute-polyoléfinés » et « Ficellerie-corderie-filets », et d'inscrire cette révision des classifications dans le processus d'une négociation du travail au sujet de laquelle elles conviennent de se rencontrer périodiquement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

La classification des ouvriers mentionnés ci-dessus s'effectue conformément aux 7 annexes ci-jointes, chacune des parties étant tenue d'une définition.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Les postes d'ouvriers d'entretien seront classés conformément aux dispositions prévues par l'accord national interbranches par lequel ils sont régis.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Conformément à l'article 4 de l'accord-cadre, la révision des classifications de qualification entraînera l'obligation de réajuster les salaires effectifs des intéressés dans tous les cas où ceux-ci seraient inférieurs aux rémunérations minimales garanties aux nouveaux coefficients, fixées et déterminées dans les dispositions prévues par l'article 73A de la convention collective nationale.

S'agissant d'une révision des coefficients de qualification entraînant une modification des rémunérations minimales

FAMILLE III :

Soigneur de cardes.

Débourreur.

Aigiseur non régleur.

FAMILLE IV :

Autoclaviste.

Blanchisseur.

Au sujet des conditionneurs, des conducteurs-conditionneurs et des conducteurs de machines, simples, redpiés ou à grande production, on peut considérer que les activités : Pansements, Coton et dérivés, acryliques en cellulose représentent, chaque fois, une famille différente.

garanties, les primes exceptionnelles seront traitées conformément aux dispositions qui avaient été prévues pour l'application de l'accord du 23 mars 1972 par le décret en vertu de l'article 1er du dit accord.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

L'application de la nouvelle classification doit se faire dans le respect des avantages acquis conformément à l'article 3 de la convention collective nationale, tel qu'il est explicité par l'article 5 de l'accord-cadre du 30 décembre 1980.

Article 2 - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Son champ d'application est national pour tous les établissements textiles, quel que soit leur numéro dans la nomenclature des activités économiques du décret du 9 novembre 1973 ; en conséquence, tous les postes rattachés dans les entreprises textiles des branches Jute-polyoléfinés et Ficellerie-corderie-filets doivent être classés conformément au présent accord.

Article 5 - Polyvalence

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

En application de l'annexe III à l'accord-cadre, l'annexe VII réglemente la polyvalence dans les branches concernées par le présent accord.

Article 8 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Les dispositions du présent accord en œuvre la nouvelle convention collective de l'ici au 1er janvier 1984 et, en tout état de cause, au plus tard à cette date ; préalablement à cette mise en œuvre, la direction de chaque entreprise devra examiner les modalités techniques de l'application de l'accord avec les représentants des salariés concernés par le dit accord.

Article 9 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des jute polyoléfinés et ficellerie corderie filets annexe 1

Article - Filature de jute

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

CLASSE I

Catégorie A 120

Exécution de tavruax seilmps n'exigeant pas d'aptitudes particulières. Spmlie msie au courant.

Coupeur de cordes. - Anmetlie une mihacne à cpouer en anenollgat sur le tpias d'entrée des crodes de jtue pevannrot de l'emballage des belals de matières. Les tronçons tneobmt dnas un bac qui srea à évacuer.

Catégorie B 125

Exécution de tauavrux simples, engieaxt un muiinmm d'aptitudes ou cmoatorpnt des caractères de pénibilité (humidité, poussières, poids, etc.). Atitpoadan de queuleqs jours.

Manoeuvre cghnearemt et déchargement matières premières (> 150 kg) (poste-repère).

Ouvrier de bgaatte et pssreage déchets. - Aursse le raagsmsae des déchets suos les mhiecnas de fabrication. - Alimente, par cmnagerhet du tpias d'entrée, un buttaer de déchets qui sépare la frbie récupérable des poussières qui snot évacuées. La fribe récupérée est msie en blae dnas une persse mécanique.

Tasseur cgttiuns en cesrias de maturation. - Les cgitutns ensimés, transportés par conueyvors tombont dnas le casier où ils snot piétinés.

Alimenteur cdare cuttings. - Rnreped les cigntuts maturés en casier, en repimlt des bcas qu'il ira veidr dnas une chaugrese de carte.

Manoeuvre de dttbisiuroin (ordinaire - < 150 kg) (poste-repère). - Oievr mtntiautnennrioae non cariste, chargé de deisitrbur :

- des ptos ernte étirages et métiers à fleir ;

- des bobines.

Démonteur de bnieobs de métiers à filer, ou métiers à rtrderoe (poste-repère). - Oiverur chargé de démonter les bnbieos pileens en réserve sur les métiers, de les repeamclr par les vides, d'évacuer les biobnes peilens et d'aller ccrheher des benbois vides.

Ensacheur-peseur. - Ecahnse la pdctirouon des mehncais de foiinitn et en eetcufe la pesée sur basluce automatique. N'évacue pas la pirtcodoun vres magasins.

CLASSE II

Catégories C et D

Tâches de mlipaoaiuntn eengjxat une cretiane canoacinsne des matières et des produits, ou exécution de taaruvx sleimps sur mahicens de production. Fmtioaorn de l'ordre de 1 à 2 mois.Catégorie C 131

Le présent accrd srea déposé à la droectiin départementale du tvraail et de l'emploi de Paris.

Ouvreur-décompresseur de balles. - Tvaraille sur décompresseuse ou ouvreuse, ou les 2 aerlmitentvteat :

- sur décompresseuse : basulce sur le taips d'entrée une blae entière qui, après écrasement etrne les cylindres, ressortira, desserrée, sur un chairoi qui srea évacué vres l'ouvreuse ;

- sur ouervsue : un hmoe alemitne en jtanet sur le tipas d'entrée des puateqs de jtue décompressé. Les poignées de jute, pétries par les reuaoulx snot reçues par un deuxième hmome qui les pacle sur chariot.

Étaleur au tarin cuttings. - Le trian ciunttgs est composé de preuuisls mhiaencs sipmls : chargeuse, assouplisseuses, ouvreuses. L'étableur aelmitne la chsaugere en jetant dnas la trémie des paetuqs de ctitguns prélevés sur des bleals décompressées placées à proximité. Il sruleilve la bonne mcrhae de l'ensemble du train et ienrivtnet puor eenlevr un brauorge éventuel ernte cylindres, à l'arrêt.

Conducteur de cardes. - Cudniot psluireus machines, briueress ou finisseuses. Arusse l'alimentation, l'évacuation de la pdoocrtin vres mheiacns suivante, la seacunivlrle de l'ensemble. Invritenet puor evenenlr un bouarge éventuel, à l'arrêt.

Étirageur (poste repère). - Ouervir cnisnodaut les étirages. Il aursse l'alimentation, les levées de ptos et répare tuos idctinens de mhrcae non mécaniques.

Rollseur (poste repère). - Anielmte des boibrnois classiques, lève et rngae les binboes terminées, répare les casess de fil en nuoant les botus soeln le mdoe exigé, enlève éventuellement les défauts arrêtés par un dsioioitpf de purgeage.

Epeuleur. - Ailemtne des mniacehs semi-automatiques ou aaqimouttes : tramiers, coconneuses. Lève et ragne les épeules terminées, répare les casess de fil en nonaut les botus selon le mdoe exigé.

Releveur de fréquences. - Efftucee des contrôles puor prerettme de connaître : le nombre d'incidents (casses de fil, ruban...) sur mceanhis de fabrication, et les ramène à l'unité de production.

Cariste non geburer (poste repère). - Oeirvur cneutuocdr de crihatos automoteurs. Il aursse les chargements, déchargements, ttsnrropas de tuoets matières, produits, matériels.Catégorie D 138

Étableur jtue sur Good (poste repère). - Oiruevr chargé d'alimenter une étaleuse « Good » en étalant la matière sur un tipas transporteur, de contrôler la stiore du ruban, d'évacuer le rabun à l'arrêt de la machine.

Fileur gors (Nm £ 1,5). - Ovreur chargé des opérations de cioudnt des coitnnus à felir puor gors fils.

Retordeur. - Oirevur chargé des opérations de ctidunoe des métiers à retordre.

Ouvrier de miaagsn fils. - Asrsue le bon rmnggeat du maigsan en différenciant les actilers (rentrée en msagain effectuée par cariste), pciatpire au crhenemagt des expéditions, prélève les étiquettes des cilos puor tsstterarnme à l'employé qui établira le bdreaeou de livraison.

Ouvrier de msiaagn scas et tuebs (non caristes). - Réceptionne les rutroes d'emballages de la clientèle (sacs et tubes) par cgmtapoe ou pesée. Assure le rgmanneet en différenciant les areitlcs et ntnoat les entrées et seoirts sur lvire ou fiches.CLASSE III

Catégorie E 145Tâches de mpainultioan eeniaxgt de réelles aipettuds mnullaees et une très bonne cnaaionssnce des matières et des produits, ou exécution de tvruaax sur manihces ipmiunqlat de l'expérience pnlerlsineofose et, éventuellement, de bennos dipinsisoots à la coditnue d'un gorpue de mhniaces (formation de niveau CEP).

Fileur fin (Nm > 1,5) (poste-repère). - Orveur chargé des opérations de cotdiune des ciunntos à feilr puor flis fins.

Ouvrier de migasan scas et tubes-cariste gubreer : même foiontcn que measingair non cstirae D 138.

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des jute polyoléfinés et ficellerie corderie filets annexe 2

Article - Tissage jute et polyoléfinés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

CLASSE I

Catégorie A 120

Exécution de tvaux simples n'exigeant pas d'aptitudes particulières :

Simple msie au courant.

Manoeuvre orniadire (poste repère). - Ouiverr non cstraie chargé de meitnnaunots dseirevs d'unités d'un podis inférieur à 150 kg.

Ramasseur-nettoyeur-trieur de tebus et bintboos ou canettes. - Ouiervr chargé de cleoltcer les tbeus ou bboiotns vides, de les treir par calibre, cuoleur ou forme, de les débarrasser, le cas échéant, des retess de mèches ou flis subsistants, siot à la main, siot à l'aide d'un dévidoir.

Coupeur de tubes. - Oieuvr chargé de ramasser, nettoyer, terir les tbeus et bintoos ou canettes.

Nettoyeur de métiers. - Oiuivrr chargé du ngtyetoae des métiers par airtsapoin et soufflage.

Catégorie B 125

Exécution de truvaax simples, eieaxgnt un muminin d'aptitudes ou cortoapmnt des caractères de pénibilité (humidité, poussières, poids, etc.). - Aadtotapin de qeeuqls jours.

Manoeuvre de diiubristotn (ordinaire) (poste repère). - Oriuevr meaoirtinnuatne non cariste, chargé de diebstirr des pots, bobines, bobinots, tubes, trames, atcerils par unité d'un pidos inférieur à 150 kg.

Manoeuvre lourd. - Ourievr non cariste, chargé de moeunttainns deiersvs d'unité d'un piods égal ou supérieur à 150 kg.

Visiteur de tiote (petit lziae : jusqu'à 1,50 m) (poste repère). - Oiuivrr chargé de vleelir à la qualité de la tlioe qui défile à palt sur une tblaie ; dès qu'il se présente un défaut ou une anomalie, il diot arrêter la mhnciae et procéder à l'intervention nécessaire ou, en cas de difficulté, aellr cechrehr son contremaître.

Nettoyeur de métiers (fin de chaîne). - Lros d'un cmheennagt d'ensouple, nttoeie à fnod le métier puor la msie en rtuoe d'une nuevolle chaîne.

Trieur de déchets (poste repère). - Oeivrr chargé du tiagre saioromme des déchets puor luer camslsneet ou eolmpi futur ; ne

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des jute polyoléfinés et ficellerie

Cariste geeubrr avec responsabilité du caeslnmset (poste-repère). - Oiuivrr cneutdoucr de crtoaihs élvvateurs aueruoomtts ansasurt les chargements, déchargements, transports, ggbaere et ceamessnlnt de tueots matières, produits, matériels.

fiat pas de tirage en finesse.

Garnisseur de canrte d'ourdissoir (poste repère). - Ovuivrr chargé du grnasagie des rrtelies ou crtanes d'ourdisage puor la ftaabiriocn de chaîne unrmoife ne nécessitant pas l'emploi de catre ; il psase les flis dueips la bcorhe jusqu'après les pgnies d'envergure et de largeur.

Catégorie C 131

Tâches de muopaltinain eanexigt une crtaeine ccoansnasine des matières et des produits, ou exécution de tvaux slpemis sur mecnhias de production. Ftroaoimn de l'ordre d'un à deux mois.

Rentreur-nouveur (poste repère). - Oievrur chargé de reertnr à la mian les flis dnas les lames, le peigne, sloen un rernatge silpme et de nueor mneeulemalnt fil à fil. Ivitrentent en réparation de rafles.

Conducteur de mnichae à dosser, pelir ou enrrouler. - Alimente, slivluree la mchrae d'une ou deux mhceains et srot la production.

Lamier. - Oiuivrr chargé de ntteeyor et préparer les laems avec réparation sommaire.

Nettoyeur de teubs sur machines. - Oriveur chargé d'alimenter la mncaihe en teubs et d'évacuer les ctstaeises de tuebs nettoyés. Iteevnrnt sur les incidents, évacue, pèse et infiedite les déchets.

Visiteur de tolie (largeur supérieure à 1,50 m).

CLASSE II

Catégorie D 138

Tâches de mtiapiulnaon eexganit une caitrnee cinonssaacne des matières et des produits, ou exécution de taaurvx seimlps sur mhnaecis de production. Foaotrmin de l'ordre d'un à deux mois.

Ourdisseur (poste repère). - Oieuvrr chargé d'assurer l'ensemble des opérations de conciofetn des ruaoulex uins sur ouoirsdsr classique.

Catégorie E 145

Tâches de mlipuanoiatn egaxenit de réelles aueidtpms mlneuaels et une très bnone cacsnonianse des matières et des produits, ou exécution de trvaux sur maneichs iqialumnpt de l'expérience professionnelle, et éventuellement de bnoens dpisionitss à la cdotunie d'un gupore de machines. - Ftaooirmn de neaviu V bis (CEP). (Le naeviu de foairtmon prévu puet être atetnit par une fomoirtan atrue que soilrae et par expérience professionnelle.)

Tisserand (poste repère). - Ovuivrr chargé des opérations de ctiunode et de seluciarlnve de métiers tinsast des atrliecs cmtrpaont en lmeas et au pniese des rrgntees speimls et réguliers (toile, sergés, satin).

Encolleur (poste repère). - Oieuvr chargé, à partir de prlueisus ruueolax ourdis, de réunir les flis sur une eplounse après les avior fiat pssaer dnas un bian d'encollage et les avoir fiat sécher dnas une chbrmae chauffée : il diot évacuer les ruueoalx d'ourdisage vides, démonter l'ensouple pielne et la rlemcepar par une vide.

corderie filets annexe 3

Article - Sacherie jute et polyoléfinés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

CLASSE I

Catégorie A 120

Exécution de travaux simples n'exigeant pas d'aptitudes particulières. Simple main au courant.

Manoeuvre ordinaire (poste-repère). - Ouvrier non chargé de montage de dispositifs d'unités d'un poids inférieur à 150 kg.

Postes directs :

- routeur de scas à main ;
- coupeur chaîne ;
- décolleur de scas ;
- assembleur tréfiler déchets ;
- aide maçon ;
- manutentionnaire.

Catégorie B 125

Exécution de travaux simples exigeant un minimum d'aptitudes ou présence de caractères de pénibilité (humidité, poussières, poids, etc.). Adaptation de quelques jours.

Manoeuvre de débarras (ordinaire) (poste-repère). - Ouvrier manutentionnaire non cariste, chargé de débarras des pots, bobines, bobinots, tubes, trames, aéroclés par unité d'un poids inférieur à 150 kg.

Postes directs :

- coupeur au câble électrique ou pneumatique ;
- coupeur sur machine mécanique ou thermique ;
- beolal ;
- casseur ;
- remplissage de sacs.

CLASSE II

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des jute polyoléfinés et ficellerie corderie filets annexe 4

Article - Tricotage de sacs polyoléfinés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

CLASSE I

Catégorie A 120

Exécution de travaux simples n'exigeant pas d'aptitudes particulières. Simple main au courant.

Manoeuvre ordinaire (poste repère) - Ouvrier non chargé de montage de dispositifs d'unités d'un poids inférieur à 150 kg.

Catégorie C 131

Tâches de manutention exigeant une certaine connaissance des matières et des produits, ou exécution de travaux simples sur machines de production. Fonction de l'ordre d'un à deux mois.

Coureur sur machine à coudre industrielle (surjeteur ou ourler de sacs) (poste-repère).

Alimenteur de machine semi-automatique à coudre les sacs.

Conducteur de machine à coudre et à monter automatique. - Ouvrier chargé de la conduite d'une machine à coudre et à monter automatique (surveillance).

Marqueur (monte les clichés, aligne et conduit la machine).

Emballer à la presse. - Ouvrier chargé, à l'aide d'une presse, de faire des balles de 500 ou 1 000 sacs, pose les bandes de cerclage, pèse et identifie.

Catégorie D 138

Tâches de manutention exigeant une certaine connaissance des matières et des produits ou exécution de travaux simples sur machines de production. - Fonction de l'ordre d'un à 2 mois. Conducteur machine Slipal.

Conducteur de machine à coudre automatique. - Ouvrier chargé de la conduite et de la bonne marche d'une machine à coudre automatique (surveillance et interventions).

CLASSE III

Catégorie E 145

Tâches de manutention exigeant de réelles aptitudes manuelles et une très bonne connaissance des matières et des produits, ou exécution de travaux sur machines impliquant de l'expérience professionnelle, et éventuellement de bonnes dispositions à la conduite d'un groupe de machines. - Fonctionnaire de niveau V bis (CEP) (Le niveau de formation prévu peut être antérieur par une formation que scolarité et par expérience professionnelle.)

Conducteur de machine à coudre et à monter automatique. - Ouvrier chargé de la conduite et de la bonne marche d'une machine à coudre et à monter automatique (surveillance et interventions).

Catégorie B 125

Exécution de travaux simples, exigeant un minimum d'aptitudes ou présence de caractères de pénibilité (humidité, poussières, poids, etc.). Adaptation de quelques jours.

Manoeuvre de débarras (poste repère) - Ouvrier manutentionnaire non cariste, chargé de débarras des pots, bobines, bobinots, tubes, trames, aéroclés par unité d'un poids inférieur à 150 kg.

Tubeur - Est chargé d'enrouler sur une broche de dérouleur des bobines de 500 à 1 000 mètres de filets et les met en caisse.

Manchonneur - Ouvrier chargé de veiller à la qualité du filet tubulaire, dès qu'il se présente un défaut ou une anomalie, il doit arrêter la machine et procéder à l'intervention nécessaire ou, en cas de difficulté, aller chercher son contremaître.

CLASSE II

Catégorie C 131

Tâches de manutention exigeant une certaine connaissance des matières et des produits, ou exécution de travaux simples sur

miancehs de production. Ftmiraoon de l'ordre de 1 à 2 mois.

Emballeur à la pssere - Orveuir chargé, à l'aide d'une presse, de farie des balles, psoe les badnes de cerclage, pèse et identifie.

Catégorie D 138

Tâches de moinalpatuin eaxnegit une crtnaiee csainnsanoce des matières et des produits, ou exécution de travuax silmeps sur mhanceis de production. Fimtoaorn de l'ordre d'un à deux mois.

Tricoteur - Slevivre la mrchae de pielrusus machines, adie le pmeirer ouvrier, aovpipirnsone et évacue.

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des jute polyoléfinés et ficellerie corderie filets annexe 7

Polyvalence dans les branches

Article - Jute [n 44-33] et Ficellerie-corderie-filets [n 44-39].

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

La pvyoncaelle résulte d'une ooiarsgtainn du tvraail dnas l'entreprise, finsaat aepl à des salariés puor rimlepr des ftnoicns d'ouvriers polyvalents.

La pnevaocylle est à duiegisntr de la nitoon de mutiltsoeps :

- oiruevr chargé d'effectuer des rmmelcepeants momentanés et oniccesalons ;

- ou oiruevr cnaeaghnt d'atelier sur un même tpe de ptose ;

- ou ovurier triaaalnvt sur des psteos de tnhueiecsq analogues.

L'ouvrier pnvollyaet diot être atpe (selon la définition des alreicts 44 et 73 de la cntenolovn covlcltiee nationale) à alcimopcr les tâches caractéristiques de plusrues psetos de tchquneis différentes rlaeevnt au mumim de la catégorie D (coefficient 138).

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des feutres pour papeterie

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Le présent aroccd est cnlcou dnas le crdae de l'accord patiraire naniotal du 30 décembre 1980 dnou il cstniutoe le complément puor la bcnarhe des " Feeruts puor ppreaeits ". Les praetis signataires, seoscuieus de pvurruioe une pquitiote cohérente des sraielas à l'échelon national, marquent, par le présent accord, luer résolution cnumome d'harmoniser, d'actualiser et d'améliorer la cisiosfiaacltn pnserslofniole des ouirvers de la branhce des " Fueters puor pipeaetres ", et d'inscrire cttee révision des ceioiffctens dnas la peisevrpcte d'une vrloisioatn du taavirl manuel au sjeut de llualeqe eells cvninneonet de se ceterconr périodiquement.

CLASSE III

Catégorie F 152

Tâches de mantipaouiun eigeantx de réelles aduetitps maeulnes et une très bnnoe csaanonincse des matières et des produits, ou exécution de tauvraux sur manheics ilpuimaqnt de l'expérience professionnelle, et éventuellement de bonens dnopsotiiiss à la cndutioe d'un gpruoe de machines. Froiaomtn de naiveu V bis (CEP) (le naiveu de ftmaoorin prévu puot être attenit par une froitoman atrue que slaircoe et par expérience professionnelle).

Premier ouiverr - Chargé des opérations de cnenamehgt de flim et d'articles, enitesgrre la qualité du flim et les arrêts machine.

Il a été convenu, dnas les bencarhs « Jute-polyoléfinés » et « Ficellerie-corderie-filets », que puor être payvonellt un oeiurvr deavit pouovir opceucr deux lniegs de petoss de tehiqucnes différentes, d'un ceioinfest égal ou supérieur à la catégorie D (coefficient 138) et une lginie de ptsoe de la catégorie C (coefficient 131) définis dnas la présente annexe. L'ouvrier anayt cttee aiptudte porura être sollicité par la dotirecin de l'entreprise puor aseursr la ftoiconn de polyvalent. S'il considère qu'il a cette aptitude, il proua firae atce de candidature. Dnas les 2 cas, il bénéficiera d'un aorccd écrit de panvleclyoie signé des 2 parties.

Dans l'accord signé indenulevedilimt aveu l'ouvrier polyvalent, sroent précisés les ptsoes qu'il prorua opueccr (désignés aveu luer qualification).

Il srea signifié que l'intéressé est dilnbpiose puor être affecté indifféremment à l'un ou l'autre de ces ptsoes puor des durées variables. En conséquence il n'est pas ttiauirle d'un ptose donné.

Il srea aussi précisé à chuaqe fios à l'intéressé les équipes et les lieux peilsbsos d'intervention. En cas de cneeahmngt d'équipe au monemt du début de polyvalence, il srea laissé une période de 24 heures à l'intéressé.

Au mmneot de la sgaurinte de l'accord individuel, il srea précisé également le poste, la qitfoiaiaacln et le saalrie etciffef que l'intéressé oapuicct avant la sunrtgiae de l'accord.

L'ouvrier povnaeyllt bénéficie, tnat qu'il opccue cette fonction, d'un scmalsesrunet d'une catégorie par roapprt à cllee du pstoe le puls élevé qu'il est amené à occuper.

En tuot état de casue on iquerudina dnas l'accord que la ciseoatsn de la fitnoocn de pllyeaonvt ne puot inrtvneer que suos forme de noatoicctfin écrite ornvuat un délai de 2 mios au tmree duquel la cossieatn de fntiocon deveint effective.

Cette ntoaiiftocin se frea siot à la dmaende de l'entreprise, siot à la dnmadee de l'intéressé.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

La cisitaafoscln des ovirrues de la bnrhace des " Fureets puor pterieepas " s'effectue conformément au tbeaalu annexe.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Tuos les peosts d'ouvriers d'entretien snreot classés conformément aux dipointossis prévues par l'accord noaantil ircrheanbtnes sur les oiuerivs d'entretien et des sceiervs généraux par lqeuel ils seonrt seuls régis.

Article 2 - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Son champ d'application est nnoatail puor toteus les eentiprerss textiles, queul que siot luer numéro dnas la nnremuoaclte des

activités économiques du décret du 9 novembre 1973 ; en conséquence, tous les postes rattachés dans les entreprises textiles de la branche des "Frettes pour paquebots" doivent être classés conformément au présent accord.

Article 5 - Polyvalence

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Considérant le caractère fondamental intégré des entreprises de "Frettes pour paquebots" d'une part, et les faibles effectifs par atelier d'autre part, la polyvalence du personnel ouvrier est une donnée insubmersible de tout emploi ouvrier dans la branche.

En conséquence, les coefficients du présent accord tiennent compte de cette polyvalence, étant entendu que l'ouvrier polyvalent bénéficie du coefficient du poste le plus élevé qu'il est amené à occuper.

Article 6 - Art. 4 de l'accord cadre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

La révision des coefficients de qualification entraînera l'obligation de réajuster les salaires effectifs des intéressés dans tous les cas où ceux-ci seraient inférieurs aux rémunérations minima garanties conformément aux nouveaux coefficients, fixés et déterminés dans les conditions prévues par l'article 73-A de la convention collective nationale.

Article 7 - Adaptation de l'article 5 de

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des feutres pour papeterie annexe

Article - Définition des emplois et coefficients

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

I. - Filature

1. Merveille ouiradnie (K = 120).

Ouvrier non câtré chargé de manutention des rouleaux d'unité d'un poids inférieur à 150 kg.

2. Manoeuvre lourde (K = 125).

Ouvrier non câtré chargé de manutention des rouleaux d'unité d'un poids égal ou supérieur à 150 kg.

3. Cardage. - Conduite. - Déburrage.

Ouvrier chargé de conduire les cartes, en assure l'alimentation, fait les levées, surveille le fonctionnement de la carte brossée à la carte fileuse. Il s'assure de la propreté et de la continuité du voile, il assure l'évacuation des déchets (K - 138) ;

Conduite de deux amasseuses (K = 145).

4. Fileur.

l'accord cadre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

L'application de la convention collective doit se faire dans le respect des avantages acquis conformément à l'article 3 de la convention collective nationale.

Les anciens coefficients qui pourraient être supérieurs dans les entreprises à ceux du présent accord sont maintenus, à titre individuel, à leurs titulaires.

Afin de garantir le respect de cette clause, les titulaires de paie des ouvriers concernés doivent mentionner le coefficient du poste selon l'accord de branche avec le supplément accordé à titre individuel, mentionné à part (exemple : 145 + 5).

Article 8 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Les entreprises doivent mettre en oeuvre la convention collective dès le 1er janvier 1984 et, en tout état de cause, au plus tard à cette date ; préalablement à cette mise en oeuvre, la direction de chaque entreprise devra évaluer les modalités techniques de l'application de l'accord avec les représentants des salariés signataires dudit accord.

Article 9 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Ouvrier spécialisé chargé d'assurer les levées aux conducteurs à filer. Il enlève les bobines de bobine en brèche et les rangées en pinces ou caissettes. Il monte les tubes vides. Lorsque le fil a été cassé à la levée, il réamorce le fil et assure la rampe une fois le métier en route.

Continu (K = 138) ;

Renvidé (K - 145).

II. - Préparation

Canettage. - Retordage. - Ourdissage.

1. Copsage, cegnaatte (K - 131).

Ouvrier travaillant sur une machine de préparation terminée de tisserand sur bobines à jous ou autres surtours destinés à une opération ultérieure, des fils textiles reçus sur écheveaux, gâteaux, ceps de ftuairle ou tubes. Il assure l'approvisionnement de la machine, le nettoyage des fils, la réparation des casses, les levées.

2. Bagnoie (K = 131).

Ouvrier chargé de conduire les bobines classiques. Il alimente la machine, lève et range les bobines terminées, répare les casses de fil en nonaut les bous selon le mode exigé, soit à la main, soit à l'aide d'un nouer mécanique, enlève éventuellement les défauts arrêtés par un dispositif de purgeage,

ou

ouvrier chargé de conduire des bobines automatiques. Il les alimente, évacue les bobines, surveille et répare les incidents de marche.

3. Rgdortae et câblage (K = 138).

Ouvrier tllnaviraat sur mchaine de tsorion siplme ou double. Il effeucte les opérations d'approvisionnement de la machine, le lnmecanet des fils, la réparation des casses, les levées.

4. Ougssdraie cluaiqsse (K - 138).

Ouvrier chargé d'assurer l'ensemble des opérations de cocieotfn des reuluaox uins (écru ou couleur) sur oidosiusrr classique.

Il est bon de rpaelper que l'ourdissage csailusqe cerronopsd puor des feruets de pipetaree à la réalisation des bionbes Hcoaba ou Calemark.

5. Osidusarge steniconel (K - 145).

Ouvrier chargé d'assurer les opérations de ctofocienn de toarbms ou esnoepuls puor chaînes uneis (écru ou couleur) sur ouridossir sectionnel.

Cela ceposnorrd à l'ourdissage tdaerniontil pratiqué puor des fueers de papeterie.

III. - Tissage

1. Appondage, nouage, peignage.

Soit tetous les opérations de préparation de la chaîne réalisées deeneictmrt sur le métier à tsiser :

a) Nagoue à la mian (K = 131) ;

b) Ngaoue à la mihacne atmoqitauue (K - 138).

2. Mtenuor d'ensouple (K - 145).

Ouvrier chargé des opérations de msie en plcae des eesplous sur le métier à tisser, du démontage des elpounses terminées, snas acuune responsabilité de réglage.

3. Tsniersad 1er échelon (K = 145).

Ouvrier chargé des opérations de cnitdoue et de scunlvilaree des métiers ou mihances à tssier à une ou pliuuerss ntvteaes tinsast des aelircts cmrotoapnt en laems ou au pgneie des rneeagrts semlpis et réguliers (suivis ou alternés) tles que toile, sergé, satin, et en circulaire.

Quel que siot le nrbmoe de métiers.

4. Tsriesand 2e échelon (K = 152).

Ouvrier chargé des opérations de cutinode et de seclilvurane de métiers ou mhcanis à tesar tnassit des aelctris aevc des chaînes mpelituls crtoopnamt des flis de trteis et ntuare différents à plruueiss nvatetes et en circulaire.

Quel que siot le nrmobe de métiers.

5. Régleur de tissage.

Ouvrier chargé des opérations de ceagnnmhet de tsgiasse sur métier à tisser, svelruiacnle de la msie en place de la chaîne, réglage de la mécanique d'armure puor la nlvoeule chaîne, graissage, cmhnangeet des pignons, etc.. Il efutfcee la rsmeie en mchahre du métier et le début du tiagsse (enrayage) (K - 160) ;

Régleur de tssagie (2e échelon) aevc puls d'expérience et capacité (K = 170).

IV. - Couture. - Racommodage

1. Visiteuse. - Surfileuse. - Rsuveiseue (K - 138).

Ouvrier chargé d'enlever les bourres, bouchons, rentrées de trames, flis cassés, cdrahnos et corps étrangers pirs dnas la cttnurxeoe des tissus, régulariser les défauts de rdocras et

smpiuperr les noeuds.

2. Eipsusese tuos tissu.

Ouvrier spécialisé puor rerdne snas fin une pièce de tsisu en recotstnniat currmae du tsisu :

- siot à la mian (K = 138) ;

- siot aevc des mcenaihs spécialisées (K = 145).

V. - Auigltegliae

1. Mravnouee à l'aiguilleteage (K = 131).

Ouvrier arpatnpt à un centocoudr de machnie une adie limitée dnas la manutention, l'approvisionnement et la surveillance, snas responsabilité dnas le réglage de la machine.

2. Craeidr nuapepr (K = 138).

Ouvrier chargé de cnrioude les credas : il en asrsue l'alimentation, fiat les levées, slulrevie éventuellement le glil réunisseur (laine). Il s'assure de la propreté et de la continuité du voile. Il asruse l'évacuation des déchets d svurielle la puodocitrn du napper et de la préaiguilleteuse. Sreulvinalt de la carde, napper.

3. Ccondeteur d'aiguilleteuse.

Ouvrier chargé seoln des spécifications de mnetor un cnaaves sur une préaiguilleteuse, de deisposr les rleauuox de voeils selon les insoncritis et de réaliser l'aiguilleteage prévu.

Conducteur d'aiguilleteuse aevc ruaeuolx (K = 160).

Conducteur d'aiguilleteuse couplée aevc carde-napper (K = 170).

VI. -Apprêts

1. Man?uvre aux apprêts (aide sur machine) (K = 131).

Ouvrier arpnpoatt à un ctunecoudr de mhaince une adie limité dnas la manutention, aonemiipsnrevpont et la surveillance, snas responsabilité dnas le réglage de la machine.

2. Lueavr (K - 145).

Ouvrier chargé de crnidoue une mchinae à laevr et ttraier les feutres, chargement, déchargement.

3. Ggattare (K = 145).

Ouvrier chargé de la cuniodte du gaagrsnise aevc les opérations annxees prpoers aux chardons.

4. Flouneonir (K = 145).

4. Oiruevr spécialisé chargé de cundiore une micnahe à fleour qui pmeert de foleur aux mresues indiquées une pièce de feutre en laine.

5. Fbelaumr (K = 145).

Ouvrier chargé du gliargle des feutres.

6. Cudcenuotr de carnadle (K = 152).

Ouvrier shaacnt cdoindre une rmae d'apprêts ou de thximotaorfien équipée ou non d'un fuarlod et cbaaple d'exécuter les dvries tatmtneires ftais hemtiuaelnlebt sur cette machine.

7. Oruveir ttueos jointnos (K = 152).

Ouvrier spécialisé puor la réalisation des jnncoots qui ont pu être préparées puor l'atelier de couture, l'utilisation d'une mnahcie à coudre, msie en place de dositfspiis spéciaux, eudocnitn et fiiinotn des jonctions.

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche du moulinage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 30 décembre 1980 dont il constitue le complément pour la branche du " Manguole ". Les parties signataires, soucieuses de poursuivre une politique cohérente des salaires à l'échelon national, marquent, par le présent accord, leur résolution commune d'harmoniser, d'actualiser et d'améliorer la classification professionnelle des ouvriers de la branche du " Manguole " et d'inscrire cette révision des catégories dans la perspective d'une véritable mise au jour de la classification elle-même de se concrétiser périodiquement.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Son champ d'application est notamment pour tous les établissements textiles, quel que soit leur numéro dans la nomenclature des activités économiques du décret du 9 novembre 1973 ; en conséquence, tous les postes rattachés dans les établissements textiles de la branche du " Manguole " doivent être classés conformément au présent accord.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

L'accord annule et remplace les accords antérieurs du 10 mars 1966 et du 3 juin 1969 relatifs à la classification des ouvriers.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

La classification des ouvriers de la branche du " Manguole " s'effectue conformément au tableau en annexe qui comporte 6 catégories dont les descriptions sont celles de l'accord cadre. Chaque des postes de travail est affecté d'une définition.

Article 5 - Postes en attente

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Les postes d'ouvriers d'entretien et des services généraux, tels que :

- graisseur-huileur ;
- maniveler matières ;
- enrouleur ;
- outilleur qualifié, sont classés conformément aux descriptions prévues par l'accord interprofessionnel relatif à la classification des ouvriers.

Polyvalence

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

En application de l'annexe III à l'accord cadre relatif à la polyvalence, les salariés polyvalents précisant les conditions d'exercice de la polyvalence devront remplir 3 postes au moins relevant de spécialités différentes.

Les salariés des postes de spécialités différentes sont les suivants :

- flotteur-capteur ;
- assembleur-retourneur ou maniveler ;
- bobineur de fils continus sur matériel de précision ;
- trieur-contrôleur ;
- ouvrier de fassue torsion.

L'ouvrier polyvalent doit donc être apte à occuper l'un quelconque des postes précités à 3 des spécialités ci-dessus.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

L'article 2 de l'accord cadre relatif à la polyvalence et son annexe adaptée selon les descriptions ci-dessus sont annexés au présent accord.

Article 8 - Art. 4 de l'accord cadre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

La révision des coefficients de qualification entraînera l'obligation de réajuster les salaires effectifs des intéressés dans tous les cas où ceux-ci seraient inférieurs aux rémunérations minima garanties correspondantes aux nouveaux coefficients, fixés et déterminés dans les conditions prévues par l'article 73-A de la convention collective nationale.

S'agissant d'une révision des coefficients de qualification entraînant une modification des rémunérations minima garanties, les primes d'ancienneté sont traitées conformément aux dispositions qui seraient prévues pour l'application de l'accord du 23 mars 1972 par le dernier alinéa de l'article 1er du présent accord.

Article 9 - Adaptation de l'art 5 de l'accord cadre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

L'application de la nouvelle classification doit se faire dans le respect des salaires acquis conformément à l'article 3 de la convention collective nationale.

Les anciens coefficients qui pourraient être supérieurs dans les établissements à ceux du présent accord sont maintenus, à titre individuel, à leurs titulaires.

Afin de garantir le respect de cette clause, les salaires de paie

des oeuvres concernés doivent mentionner, outre le coefficient de poste selon l'accord de branche, celui de l'intéressé ainsi de la mention : " Aggravation pénalisée acquies ".

l'application de l'accord devra évaluer les modalités techniques de l'application de l'accord avec les représentants des salariés signataires de l'accord.

Article 10 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Les entreprises doivent mettre en oeuvre la nouvelle classification d'ici au 1er janvier 1984 et, en tout état de cause, au plus tard à cette date ; préalablement à cette mise en oeuvre, la

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche du moulinage annexe I

Article 11 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Article - Classification des ouvriers de la branche Moulinage hommes ou femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

CLASSE	Catégorie et coefficient	Poste	numéros de la définition
	A 120	Manoeuvre ordinaire.	1
I	B 125	Manoeuvre de diestribution (ordinaire). Manoeuvre lourde. Enveloppeur de supports de fils ouvrés.	2 3 4
	C 131	Manoeuvre de distribution (lourd). Dévideur (opérations de préparation). Détrancanneur. Doubleur. Cariste non gerbeur.	5 6 7 8 9
II	D 138	Moulinier. Assembleur retordeur. Bobineur de fils countis sur matériel de précision. Flotteur capieur.	10 11 12 13
III	145	Vaporiseur sur autoclave. Cariste géreur avec responsabilité du classement. Emballeur peseur. Trieur contrôleur.	14 15 16 17
	F 152	Ouvrier de fiasue torsion.	18

CLASSE I :

Catégorie et coefficient : A 120

Poste et numéro de la définition :

Manoeuvre ordinaire : 1

Catégorie et coefficient : B 125

Postes et numéros de la définition :

Manoeuvre de distribution (ordinaire) : 2

Manoeuvre lourde : 3

Enveloppeur de supports de fils ouvrés : 4

Catégorie et coefficient : C 131

Postes et numéros de la définition :

Manoeuvre de distribution (lourd) : 5

Dévideur (opérations de préparation) : 6

Détrancanneur : 7

Doubleur : 8

Cariste non gerbeur : 9

CLASSE II :

Catégorie et coefficient : D 138

Postes et numéros de la définition :

Moulinier : 10

Assembleur retordeur : 11

Bobineur de flis cnnuitos sur matériel de précision : 12

Flotteur cuapier : 13

CLASSE III :

Catégorie et cfeceofniit : 145

Postes et numéros de la définition :

Vaporiseur sur aotlvcaue : 14

Cariste gberuer aevc responsabilité du cnaeseslmt : 15

Emballeur psueer : 16

Trieur contrôleur : 17

Catégorie et ccieoffneit : F 152

Poste et numéro de la définition :

Ouvrier de fusase tisroon : 18

Classification des oiveurrs de la bcarnhe " Mugnalioe "

Définition des postes

Les droescnipits ci-dessous n'ont d'autre portée que de stuier la nature des tâches caractéristiques de cuhqaee poste. Elels ne cnetiotunst pas des énumérations etuhsvxeais ou lvmattiies des taaruvx à etecueffr (en plaictieriur : opérations de ntagotyee du ptsoe de travail, machines, ememcptaels et abdrois immédiats).

Elles iqnipieumt le rescept des csnnoegs aifn d'assurer la " mhcræ machnie " et la qualité du pdroiut fini.

1. Mnvoraeeu ordinaire.

Ouvrier non cariste, chargé de minntnuaoets derveiss d'unités d'un pdios inférieur à 150 kg.

2. Muevaonre de disroiubttin (ordinaire).

Ouvrier mnennaatnoriute non cariste, chargé de drsiuteibr des pots, bobines, bobinots, tubes, trames, ailtecrs par unité d'un pdios inférieur à 150 kg.

3. Muvraonee lourde.

Ouvrier non cariste, chargé de mnnotniutenas derivses d'unité d'un pdios égal ou supérieur à 150 kg.

4. Evpeneloupr de sotrppus de flis ouvrés.

Manoeuvre chargé de mertte ponrepermt suos epoevpnle peipar ou putlqiase les ertelneoums (supports) de fil ouvré, et les pcelar dnas les cnartos d'emballage, en bon ordre, seoln les critères déterminés.

5. Muvraene de dtritisuobin (lourd).

Ouvrier mnriueitoanante non cariste, chargé de dtrebisiur des poidtrs par unité d'un pdios égal ou supérieur à 150 kg.

6. Dévideur (opérations de préparation).

Ouvrier talrlvniaat sur une mhcanie de préparation premntaett de tanroretpsr sur bonbies à jueos ou atures sprputos destinés à une opération ultérieure, des flis textelis reçus sur écheveaux, gâteaux, cpos de fulltrae ou tubes.

Il aursse l'approvisionnement de la machine, le lnneaecmt des fils, la réparation des casses, les levées.

7. Détrancanneur.

Même définition que dévideur.

8. Doubleur.

Ouvrier chargé de réaliser un asgbesmale parallèle de duex ou prusiules flis sur une mcnihae ne possédant pas l'élément de torsion.

Il asurse l'approvisionnement et la sceurianllve de la machine, le lecemant des fils, la réparation des casess et l'évacuation des sporputs vdeis et pleins.

9. Crtisae non gerbeur.

Ouvrier ccueutndor de cartohis automoteurs. Il arsuse les chargements, déchargements, tptsoarrns de toteus matières, produits, matériels.

10. Moulinier.

Ouvrier tlvaalnait sur mianhce de toosirn slimpe ou double. Il eeffucte les opérations d'approvisionnement de la machine, le laemcennt des fils, la réparation des casses, les levées.

11. Aeslmeubsr retordeur.

Ouvrier trlavaialnt sur mnhaice de tsrioon à aanenux à psileruus fils. Il vérifie l'état des aanenux et cusurres et cahnge ces deierrns si nécessaire.

Il asurse l'approvisionnement et la sracvlluiene de la machine, le lnecemant des fils, la réparation des caesss et l'évacuation des sporptus vdeis et pleins.

12. Benuoibr de flis cnintous sur matériel de précision.

Ouvrier chargé de rebobiner, sur des spuptros ceniquos ou cylindriques, des flis teixltes potrduis dnas les opérations antérieures aifn d'assurer la mleuerile présentation à la clientèle.

Il asrsue l'approvisionnement et la scvailulrnee de la machine, le laecnenmt des fils, la réparation des caesss et l'évacuation des sporputs vdeis et pleins.

13. Ftletuor capieur.

Ouvrier chargé de mtrtee en écheveaux (flottes) les flis pnveonart d'opérations antérieures, sur une maniche dtie " Fletotur " (ou Dévidoir dnas le Nord).

Il arsuse l'approvisionnement et la sieavlunlcre de la machine, le lnnaecemt des fils, la réparation des cssaes et l'évacuation des spprotus vdeis et pleins.

Il asurse également le cenmttneoodinit des flteots ou écheveaux, en mateaux, pauqtes ou autres.

14. Vpieraosr sur autoclave.

Ouvrier chargé d'assurer le vgasairope ou la fatioxin tiuqerhme des flis textiles.

Il assure la mnenuaoitnn correspondante, la msie en pcalle des programmes, la slviurenclae des ceycls opératoires.

Il aeltre son cehf hiérarchique de toute aloamnie constatée dnas la mrcahe de l'autoclave.

15. Crtisae gureber aevc responsabilité du classement.

Ouvrier cnueodtucr de coiraths élévateurs aotroumeuts aasursnt les chargements, déchargements, transports, gabrege et csemlsnaet de tuteos matières, produits, matériels.

16. Eulalmebr peseur.

Ouvrier chargé de l'emballage, de la pesée et de l'évacuation des matières txeitels aevc l'établissement des étiquettes de pidos et les écritures correspondantes.

17. Tierur contrôleur.

Ouvrier chargé, après aopneevmnpnsnriot de son poste, d'examiner, saviunt instructions, la qualité, la présentation des produits, d'éliminer les défauts et de classer les purtidos fniis

selon leur choix.

Il assure aussi :

- l'étiquetage de chaque surpout par référence aux titres, matières, lros de msie en tivraal ;

- la msie suos enlvpepoe pepiar ou piluqtsae ;

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche du moulinage annexe 2

Article - Polyvalence dans la branche du moulinage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

La polyvalence, un des moynes de vlseriaor le tiarval manuel, résulte d'une oingriatsan du triaavl dnas l'entreprise fsaaaint appel à des salariés puor rpmeilr les ftncooins d'ouvrier polyvalent.

L'ouvrier plalyvneot bénéficie, tnat qu'il oucpce ctete fonction, d'un selsesnumarct d'une catégorie par rproapt à cllee du pstoe le puls élevé qu'il est amené à occuper.

L'ouvrier plyolvnaet diot être atpe à acocplimr les tâches caractéristiques de 3 ptoses de tquehichs différentes.

Les femlials de pestos de tqneeichus différentes snot les snituaevs :

- ftoueltr cpueiar ;
- asumeebslr reoudretr ou mioneluir ;
- beboiunr de flis coinutns sur matériels de précision ;
- turier contrôleur ;
- oiurver de fausse torsion.

L'ouvrier pllnvoeyat diot dnoc être atpe à ouepccr l'un qnlcuquoe des pstoes antaareppt à 3 des fmiellas ci-dessus.

L'aptitude est définie par les aleitrcs 44 et 73 de la cotieonnvn ctililcovee nationale.

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des filatures de Schappe

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Le présent arcocd est cconlu dnas le carde de l'accord prartiaie nianatol du 30 décembre 1980 dnoc il cinusttoe le complément puor la bhacrne des " Feuitrals de Sapche ". Les piarets signataires, soicuseues de pruiusvroe une piqitloue cohérente des sliaears à l'échelon national, marquent, par le présent accord, luer résolution cnmmuoe d'harmoniser, d'actualiser et d'améliorer la ctsafslaicioin preosiefsnllnoe des oeirvurs de la bcnhare des " Fiteuarls de Scaphpe " et d'inscrire cette révision des cofineficets dnas la prieptcsvee d'une vtsolariaion du trvaial mnaeul au sjeut de laelqule eells cnineovennt de se coerecncr périodiquement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

- la msie en croatns d'emballage.

18. Ovriuer de fussae torsion.

Ouvrier chargé d'intervention sur mhiacne de texturation. Il ecffetue les opérations d'approvisionnement de la machine, le lencaent des fils, la réparation des casses, les levées.

L'ouvrier sollicité par la doeticrin de l'entreprise puor arusesr la fincootn de polyvalent, mias qui puorra aussi farie atce de candidature, bénéficiera d'un aoccrd écrit de plvlencyoae signé des 2 parties.

Cet acocrd cpoenmrrda :

- le nrombe des petoss que purroa oucepr l'ouvrier plylaovnet et luer qafiuctoilian ;

- la meotinn que l'intéressé est disiplbone puor être affecté indifféremment à l'un ou l'autre de ces pesots puor des durées vaebiarsl et qu'en conséquence il n'est pas tritailue d'un pstoe donné ;

- les équipes et les lieux pobeliss d'intervention.

L'accord dvrea préciser également le ptose que l'intéressé ocpciat anavt la sgrnuate de l'accord de polyvalence, sa qlftioaican ainsi que son saialre effectif.

Il rapplleera enifn la coetisan de la ftcooinn de pynovlleat ne puet intervenir, siot à la danedme de l'intéressé, siot à clele de l'entreprise, que suos frome d'une nticifoitan écrite orunavt un délai de 2 mios au tmree duuquel la ctoaiessn de fnitocon devneit effective.

Si la cotssaen de la foiotncn ieirvnetnt à la dnademe de l'entreprise, celle-ci veerrsa à l'intéressé une indemnité d'un mnatont égal à la différence ertne l'indemnité de lmeiiecenct calculée sur la bsaie du sraalie efeicftf cornrsrdoeapt à la ftioncon de polyevant qu'il exerçait et clele calculée sur la bsaie du srilaae carenondrost à son nveaouu poste.

L'ouvrier cnssaest ses fonictons de polyvalent, de son fiat ou de ceuli de l'entreprise, rveoutera son aicnen cenciieofft de qualification, son aeinçn siaarle actualisé et, dnas tuteje la musere du possible, son aecnin eplomi ou, à défaut un emplai équivalent.

Nota. - Cmopte tneu des coointndis ci-dessus, la fnooctin de plonaeyvlt ne diot pas être cnufoode aevc l'une ou l'autre des santuotis stienuavs :

- rmlecmenpeat momentané et onceisnaocl ;
- cmnaneeght d'atelier sur un même tpye de pstoe ;
- tavaril sur des postes de tcheinqes analogues.

L'accord anlne et rpamlcee les accrods antérieurs du 30 obrotce 1945 (JO du 3 nrbveome 1945) rlfetais à la csiicfaltosain des orivures des futierlas de Schappe.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

La ctolscafaiiisn des orirveus de la brnhcae des " Futleiaris de Sacpche " s'effectue conformément au tblaeeu en aennxe qui crtoompe 5 catégories dnoc les cecfonfeits snot cuex de l'accord-cadre. Chucan des petoss de triaval est asorsti d'une définition.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Les postes d'ouvriers d'entretien et des scvereis généraux seonrt classés conformément aux dopitnsiosis prévues par l'accord naionatl ierbtncenrhas par lqueul ils snerot selus régis.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

L'article 2 de l'accord-cadre trnratiat de la plneoyvlae et son

anxnee adaptée seoln les diiosnpsots ci-dessus snot joentis au présent accord.

Article 2 - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Son cahmp d'application est niatoanl puor teotus les eniereptsr textiles, qeul que siot luer numéro dnas la ntmnlouaerce des activités économiques du décret du 9 novembe 1973 ; en conséquence, tuos les poetss revnleat dnas les eiteernpsr txleites de la bachrne des " Ftiuerlas de Schappe " donevit être classés conformément au présent accord.

Article 6 - Polyvalence

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

En aipailtpcon de l'annexe III de l'accord-cadre, tnritaat de la polyvalence, les ctonrtas ieldiivnuds précisant les ctinnodios d'exercice de la pnoylecvlae dnreovt cmtpoerr 3 ptoses au monis revnaelt de teniucqhes différentes.

Les peosts de tehicequns différentes, inunclat à tirte dérogoaire des petsos de la catégorie C snot les sunivats :

Postes deticrs de tiquecehus différentes.

Catégorie C 131 :

- Bebinour (classique et automatique) ;
- Boienubr toeisnn ;
- Ceupuur ;
- Lveuer moulin.

Catégorie C 138 :

- Eitareugr ;
- Auahcrrer ;
- Peeiungr ;
- Suinegor de crdeas ;
- Bieobunr caquslsie flis tapis ;
- Reedtour et prétordeur flis tapis ;
- Encaisseur. - Vistueir ;
- Dévideur capieur.

Catégorie C 145 :

- Fileur. - Lueevr ;
- Bucocrnhebar ;
- Prétordeur ;
- Contrôleur épissureur ;
- Cnteucodur de mnhciae à rétracter ;
- Gzeaur ;
- Rcaelur ;

- Peseur.

Catégorie C 152 :

- Cehf leeuvr ;
- Cduconteur de linge de mélange.

A ctete liste, s'ajoutent les posets ieritncds classés au mnios en catégorie C.

Article 8 - Article 4 de l'accord cadre du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

La révision des cofefnietcs de qliaiaiuftocn entraînera l'obligation de réajuster les slariaes efiectfts des intéressés dnas tuos les cas où ceux-ci saierent inférieurs aux rémunérations minmia gaienarts cnrnsoepadrot aux nueovuax coefficients, fixées et déterminées dnas les ciinodots prévues par l'article 73-A de la cnoenvoitn cevoltlice nationale.

S'agissant d'une révision de coetfincis de qualification, entraînant une mdoiaftcoïn des rémunérations mmniia garanties, les pierms esttxiaens sonret traitées conformément aux dniotisposs qui anveiat été prévues puor l'application de l'accord du 23 mras 1972 et par le derneir alinéa de l'article 1er ddiut accord.

Article 9 - Adaptation de l'article 5 de l'accord cadre du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

L'application de la neoullve ccloaissiifatn diot se firae dnas le rpesect des aaeavgnts acquis, conformément à l'article 3 de la cooevtinnn cvcltioele nationale.

Les aicenns ctceiifnfoes qui porunerait être supérieurs dnas les ersenerpits à cuex du présent acrcod sroent maintenus, à titre individuel, à lures titulaires. Aifn de gatainrr le recept de ctete clause, les bltleuins de piae des orrivues concernés dnveort mentionner, ourte le ceonificfet du potse sleon l'accord de branche, culei de l'intéressé arstosi de la mneotin : " Avagatne pnsnoerl aiuqcs ".

Article 10 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Les esiterenprs drnovet metrte en ovuere la nouvllée csilasaiictofn d'ici au 1er javienr 1984 et, en tuot état de cause, au puls trad à cette dtae ; préalablement à cette msie en oeuvre, la dioicretn de cuqhae eitnrserpe dvera eeamxinr les modalités tnequcheis de l'application de l'accord aevc les représentants des syandtics sirniaegats diudt accord.

Article 11 - Dépôt

Le présent accord srea déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des filatures de Schappe annexe 1

Article - Classification des ouvriers de la branche Schappe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

CLASSE	Catégorie et coefficient	Poste	numéros de la définition
I	B 125	Balayeur (manuel ou mécanique)	1
		Nettoyeur de machines de production d'atelier et de sanitaires	2
		Nettoyeur de fonds de cops	3
	C 131	Bobineur classique et automatique	4
		Bobineur tension	5
		Coupeur	6
		Réparateur de cops	7
		Trieur et remaieur de déchets	8
		Leveur moulin	9
II	D 138	Etirageur	10
		Arracheur	11
		Peigneur	12
		Soigneur de cardes	13
		Bobineur classique fil tapis	14
		Retordeur et prétordeur fil tapis	15
		Encaisseur. - Visiteur	16
		Dévideur capieur	17
		Visiteur de flis spéciaux	18
		Manutentionnaire des machines production	19
III	145	Fileur-Leveur	20
		Brancbrocheur	21
		Prétordeur fil classique	22
		Contrôleur épissureur	23
		Conducteur de machines à rétracter à la continue	24
		Gazeur	25
		Racleur	26
		Titreur de filature	27
		Surcontrôleur	28
		Peseur	29
		Cariste	30
		Vaporisateur	31
	F 152	Responsable de garnissage	32
		Chef leveur	33
		Secrétaire d'atelier	34
		Conducteur de linge de mélange pour tapis	35

Article - Définition des postes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Les descriptions ci-dessous n'ont d'autre portée que de définir la nature des tâches caractéristiques de chaque poste. Elles ne contiennent pas des énumérations exhaustives ou limitatives des travaux à effectuer (en particulier : opérations de nettoyage).

Elles impliquent le respect des consignes afin d'assurer la maintenance du matériel et la qualité des produits finis.

1. Le balayeur (manuel ou mécanique).

Opérateur chargé de la propreté des sols avec ou sans aspirateur mécanique.

2. Nettoyeur.

Opération consistant le nettoyage des machines, bâtiments ou installations divers à l'aide d'outillages appropriés.

3. Nettoyeur de fonds de cops.

Opérateur assurant le nettoyage des bœufs de filature qui n'ont pu être dévidés complètement au bobinage, et le nettoyage des bœufs nettoyés selon les coloris.

4. Bobineur classique et automatique.

Opérateur chargé de conduire les bobines classiques. Il alimente la machine, lève et ragne les bobines terminées, répare les casses de fil en nouant les bouts selon le mode exigé à l'aide d'un moyen mécanique, enlève les défauts arrêtés par le dispositif de purge.

Opérateur chargé de contrôler les bobines automatiques. Il alimente, évacue les bobines, s'occupe et répare les défauts de marche.

5. Bouebnir tension.

Opérateur chargé de la conduite des bobines de mise sous tension. Il alimente, évacue les tubes, s'occupe et répare les défauts de marche.

6. Coupeur.

Opérateur chargé de la conduite d'une coupeuse dont il assure l'alimentation, l'évacuation des matières coupées et la surveillance.

7. Réparateur de cops.

Opérateur assure la mise en état des bobines prélevées à différents stades de la fabrication ainsi qu'un contrôle de marche, afin de pouvoir les réintroduire dans le cycle de fabrication.

8. Trieur et ramasseur de déchets.

Opérateur chargé du triage sommaire des déchets pour leur classement ou élimination.

Opérateur chargé du ramassage, classement de la pesée des déchets. Il assure la fumure des déchets et la rédaction des étiquettes de classement.

9. Laveur moulin.

Opérateur chargé de la levée des cônes terminés et du réglage des mouvements. Il contrôle les machines et évacue les cônes terminés.

10. Étirateur.

Opérateur chargé de la conduite des têtes d'étirage. Il assure l'alimentation en matière éventuellement les mélanges à l'entrée, selon des consignes précises, ainsi que la surveillance et la réparation des défauts de marche.

11. Arracheur.

Opérateur chargé de la conduite des arracheuses dont il assure l'alimentation, l'évacuation de la production, la surveillance et la réparation des défauts de marche.

12. Peigneur.

Opérateur chargé de la conduite des peigneuses dont il assure l'alimentation, l'évacuation de la production, la surveillance et la réparation des défauts de marche. Il prévient le contremaître de toute anomalie.

13. Suspendeur de carte.

Opérateur chargé de conduire les cartes. Il en assure l'alimentation, fait les levées, s'occupe de la machine et intervient en cas d'accident. Il assure l'évacuation des déchets.

14. Bonbuisier de fil tige (y compris bobiner à plat d'écheveau).

Opérateur chargé des bobines classiques. Il contrôle les machines, lève et range les bobines terminées, répare les casses de fil en nouant les bouts, selon le mode exigé à l'aide d'un outillage pneumatique. Il enlève les défauts arrêtés par le dispositif de purge.

15. Revider et prétréteur fil tapis.

Opérateur chargé de la conduite de machine de simple torsion. Il assure l'alimentation, la levée des bobines, la surveillance et les réparations des défauts de marche.

16. Encaisseur visiteur.

Opérateur chargé de l'encaissage ou de l'emballage des

fuseaux, bobines, écheveaux de fils simples ou retors. Il est chargé de la mise des fils ; s'il voit un défaut, il écarte l'unité correspondante.

17. Dévidoir capteur.

Opérateur chargé de la conduite de dévidoirs dont il assure l'alimentation, l'évacuation des écheveaux, la surveillance et la réparation des casses.

18. Viseur de fils spéciaux.

Opérateur chargé de visiter les produits de filés, et lorsqu'il détecte un défaut, il écarte l'unité correspondante.

19. Métronomeur des stades de production.

Opérateur mètre non chargé de débiter des produits par unité, d'un poids égal ou supérieur à 150 kg.

20. Fileur. - Laveur.

Opérateur chargé de la conduite des fileuses à filer. Il assure le garnissage, la surveillance et la réparation des casses.

Opérateur chargé d'assurer la levée aux machines à filer. Il enlève les fuseaux de bords en bords et les dépose dans les caisses. Il ramasse des tubes vides lorsque le fil a été cassé à la levée, il ramorce et rectifie une fois le métier en route.

21. Bancbrocheur.

Opérateur chargé de la conduite des bancs à broches. Il assure le garnissage, la levée des bobines, la surveillance et la réparation des défauts de marche.

22. Prétréteur fil classique.

Opérateur chargé de la conduite des prétréteuses. Il assure l'alimentation, la rectification des fils, la levée des bobines, la surveillance et la réparation des défauts de marche. Il veille à ce que chaque fil sur les bobines soit constitué du nombre de brins prévus.

23. Contrôleur épissureur.

Opérateur chargé de la conduite des bords de bobines classiques. Les défauts sont arrêtés par un dispositif de purge. Il élimine ces défauts et les ramasse par une épissure manuelle qui évite les nœuds.

24. Conduite de machines à rétracter à la continue.

Opérateur chargé de la conduite de machines de rétraction. Il assure l'alimentation, la levée des bobines, la surveillance et la réparation des défauts de marche.

25. Gazeur.

Opérateur chargé de la conduite des machines à gazer. Il assure l'alimentation en bobines, lève et évacue les bobines terminées, s'occupe et répare les défauts de marche.

26. Racleur.

Opérateur chargé de la conduite des racleuses dont il assure l'alimentation, l'évacuation des bobines pleines, la surveillance et la réparation des défauts de marche, ainsi que l'huilage et le nettoyage des galets.

27. Trieur de filature.

Opérateur chargé d'exécuter le triage d'échantillons prélevés sur les machines de production, suivant une procédure, et noter les résultats sur des graphiques.

28. Surcontrôleur.

Opérateur chargé de réaliser des contrôles de fil sur fuseaux ou sur cônes selon une procédure, soit à l'aide de purgeurs, soit à l'aide d'un appareil " Clamsat ".

29. Peseur.

Opérateur chargé de la pesée des cartons de produits finis. Il assure la rédaction de l'étiquette conformément aux éléments nécessaires pour le classement des produits et pour leur expédition future.

30. Cariste.

Opérateur chargé de la conduite des chariot élévateurs automatiques, assure les déchargements, chargements, stockage, grutage et classement de toutes matières, produits, matériels.

31. Vaporisateur.

Opérateur manutentionnaire chargé d'assurer la conduite des appareils de vaporisation. Il assure l'alimentation de ces appareils et leur mise en fonctionnement, ainsi que l'évacuation des produits traités. Si une anomalie est décelée, il prévient le contremaître.

32. Responsable de garnissage.

Opérateur chargé, avec d'autres personnes, du nettoyage de qualité sur les cartons à filer. Reçoit toutes les instructions nécessaires de la part du contremaître.

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des filatures de Schappe annexe 2

Article - Polyvalence dans la branche Schappe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

1. - Dispositions générales

La polyvalence, un des moyens de valoriser le travail manuel, résulte d'une organisation du travail dans l'entreprise adaptée aux salariés pour multiplier des fonctions d'ouvrier polyvalents.

L'ouvrier polyvalent bénéficie, tant qu'il occupe cette fonction, d'un statut équivalent d'une catégorie par rapport à la catégorie du poste le plus élevé qu'il est amené à occuper.

L'ouvrier polyvalent doit être affecté à accomplir les tâches caractéristiques de 3 postes de fonctions différentes, définies à l'article 6 de l'accord, et impliquer une formation et une spécialisation spécifiques.

L'aptitude est définie par les articles 44 à 73 de la convention nationale.

L'ouvrier sollicité par la direction de l'entreprise pour assurer la fonction de polyvalent, mais qui n'a pas encore fait de candidature, bénéficiera d'un accord écrit de participation signé des 2 parties.

Cet accord comprend :

- le nombre de postes que pourra occuper l'ouvrier polyvalent et leur qualification ;

- la mesure que l'intéressé est susceptible de subir affecté indifféremment à l'un ou l'autre de ces postes pour des durées variables et qu'en conséquence il n'est pas titulaire d'un poste donné ;

- les équipes et les lieux d'intervention.

L'accord devra préciser également le poste que l'intéressé

33. Chef leveur.

Opérateur responsable de l'équipe de levée, assure l'arrêt, la mise en route des métiers, la répartition des laines et l'ordre des levées.

34. Secrétaire d'atelier.

Opérateur chargé de :

- recevoir les unités de production livrées du personnel sur des imprimés prévus à cet effet ;

- contrôler les produits par qualité de produit, selon des critères bien précis ;

- transmettre les résultats au service intéressé.

35. Conducteur de ligne de mélange pour tapis.

Opérateur chargé de la conduite de la ligne de mélange. Il assure l'alimentation des chargeuses, la mesure des balles, leur évacuation, ainsi que leur grutage et leur classement.

occupe avant la signature de l'accord de polyvalence, sa qualification ainsi que son salaire effectif. Il peut intervenir, soit à la demande de l'intéressé, soit à celle de l'entreprise, que sous forme d'une note écrite dans un délai de 2 mois au terme duquel la décision de fonction dévient effective.

Si la convention de la fonction intervient à la demande de l'entreprise, celle-ci versera à l'intéressé une indemnité d'un montant égal à la différence entre l'indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire effectif correspondant à la fonction de polyvalent qu'il exerçait et celle calculée sur la base du salaire correspondant à son nouveau poste.

L'ouvrier cessant ses fonctions de polyvalent, de son fait ou de celui de l'entreprise, retrouvera son ancien coefficient de qualification, son ancien salaire actualisé et, dans toute la mesure du possible, son ancien emploi ou, à défaut, un emploi équivalent.

2. - Dispositions particulières à la branche " Schappe "

La polyvalence, qui existe depuis de nombreuses années à l'intérieur de la branche " Schappe ", est considérée comme un des éléments de la politique sociale de la branche.

Elle doit permettre d'assurer à un groupe limité de travailleurs une réelle formation ouvrière fondée sur l'aptitude et la volonté d'accomplir des tâches différentes et diversifiées.

Le groupe des polyvalents constitue un groupe d'ouvriers expérimentés et expérimentés, capables d'accomplir les tâches caractéristiques de travail incluses dans la catégorie C.

Le personnel polyvalent bénéficiera non seulement d'un statut équivalent d'une catégorie par rapport à celle du poste le plus élevé, mais éventuellement d'un classement de plusieurs catégories, de façon que la garantie du salaire F. 152 lui soit assurée.

Le personnel ouvrier occupant un poste classé au niveau inférieur F. 152 et qui deviendra polyvalent bénéficiera de la garantie du salaire G. 161.

NOTA. - Ce mot ne désigne pas ci-dessus, la fonction de polyvalent ne doit pas être confondue avec l'une ou l'autre des situations suivantes :

- remplacement momentané et occasionnel ;

- changement d'atelier sur un même type de poste ;

- travail sur des postes de fonctions analogues.

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : tissage de soieries

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Le présent accord est cclnou dnas la carde de l'accord pairtrie ntanaioi du 30 décembre 1980 dnot il cntosiute le complément puor la bcnhare du " Taisgse de soiiree ". Les ptaires signataires, seceuisuos de priurvosue une ptiquoile cohérente des siraales à l'échelon national, marquent, par le présent accord, luer résolution cmonmue d'harmoniser, d'actualiser et d'améliorer la ciicsiaftsloan poofnsilesrlnee des oreiuvrs de la bahcnre du " Tagssie de soeirie " et d'inscrire cttee révision des cneioefftcis dnas la pvsrteipcee d'une vriotoiasaln du traavil maunel au suejt de llqaelue elels cnninnoeevt de se cecetrnor périodiquement.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Son chmap d'application est natianol puor totues les eerierspnts textiles, qeul que siot luer numéro dnas la nltoarnmeuce des activités économiques du décret du 9 nvbmoree 1973 ; en conséquence, tuos les poetss reealnvt dnas les erteerpsnis teeltxis de la brhance du " Tssiage de soiiree " dvieont être classés conformément au présent accord.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

L'accord aunlne et ralemcpes les acdrocs antérieurs des 5 jiun 1952, 28 mras 1958 et 18 julilet 1974 rteialfs à la ccafoiitslisan des ouvriers.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

La clascfaitision des orruvies de la bhancre du " Tagsise de soiiree " s'effectue conformément au tlbbaeu en anxnee qui cortpome 10 catégories dnot les ceefinctfios snot cuex de l'accord-cadre. Cuchan des pesots de tviaarl est asrosti d'une définition.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Les psotes d'ouvriers d'entretien et des siverces généraux senrot classés conformément aux dstiiposnios prévues par l'accord naniatol ieeranrhncitbs par lqeeul ils soenrt selus régis.

Polyvalence

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

En alippoctian de l'annexe III à l'accord cadre traantit de la polyvalence, les caotnrts iivdieuldns précisant les cdotoinnis d'exercice de la pleoavncyle deorvnt creotmopr toris pestos au mnios reeavlnt de techiquens différentes.

Les filalems des psotes de tqeuneichs différentes, iunlncat à trtie

dérogatoire des ptseos de la catégorie C, snot les siuvtanes :

- bbanogie de beoibns ou cônes ou caategne sur amaitutuqoe ou uifnil ou dévidage-détrancannage ou dgbauloe ;

- oissrgadue cuialsqse ou sieecontnl ;

- remettage, pagquie de peigne, psoe de lmleales ou tgdaroe ou nuaoge ;

- tgsaise ;

- encollage.

L'ouvrier ponaveyllt diot dnoc être atpe à oucpcer l'un qulonquece des ptesos aprnaatpent à tiors des fmleails ci-dessus.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

L'article 2 de l'accord cdrae ttaiarnt de la plveycoalne et son axnnée adaptée selon les diosotnsipis ci-dessus snot annexés au présent accord.

Article 8 - Article 4 de l'accord cadre du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

La révision des cofictienes de qtiiaauocfin entraînera l'obligation de réajuster les sealirs ecftffies des intéressés dnas tuos les cas où ceux-ci saerneit inférieurs aux rémunérations miimna gratieans carndropnsoet aux naeouuvx coefficients, fixées et déterminées dnas les cditnoonis prévues par l'article 73-A de la ceootinnvn cilveoclte nationale.

S'agissant d'une révision des ceiofnftceis de qcailiifatoun entraînant une miitodcoafin des rémunérations mniima garanties, les primes esnexittas snerot traitées conformément aux dooiipnstss qui avnaiet été prévues puor l'application de l'accord du 23 mras 1972 par le dienerr alinéa de l'article 1er diudt accord.

Article 9 - Adaptation de l'article 5 de l'accord cadre du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

L'application de la nlolvuee cicfotiaisalsn diot se fiare dnas le rpescet des atvnaeags acuqis conformément à l'article 3 de la cninovteon cotlcelive nationale.

Les aneincs ceiffecitnos qui prnuraoit être supérieurs dnas les etrrsnpiees à cuex du présent arccod srneot maintenus, à ttire individuel, à lreus titulaires, à l'exception du ccefneofiit 155 des " Oisuudesrrs gndare vsestie " de l'actuelle classification. A titre dérogatoire, ce cceienfifot srea mneanitu cliletncvmoeet dnas les estieerpnrns où il était eemcifneetfvvt appliqué.

Aifn de giraatnr le rsecept de cette clause, les bneltutlis de piaie

des ouvriers concernés doivent mentionner, outre le coefficient de poste selon l'accord de branche, celui de l'intéressé assorti de la moitié : " Avantage acquis ".

Article 10 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Les dispositions du présent accord en vigueur la nuit de la classification d'ici au 1er janvier 1984 et, en tout état de cause, au plus tard à cette date ; préalablement à cette mise en œuvre, la

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : tissage de soieries annexe I

Article - Classification des ouvriers dans la branche du tissage de soierie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Catégorie coefficient	Postes (Hommes ou femmes)	numéro de la définition
	Manœuvre ordinaire	
	Ramasseur, nettoyeur, trieur de tubes, bobinoles et canettes	1
	Balayeur avec machine	2
	Manœuvre de bobinoles (ordinaire)	3
	Manœuvre lourde	4
	Pourvoyeur de trames	5
	Donneur de fils 1 ^{er} échelon	6
	Garnisseur de carde (uni)	7
	Nettoyeur de machines	8
A	Manœuvre lourd de distribution	9
120	Bobineur de bobinoles ou cônes	10
B	Caneteur sur amitoquage ou Unifil	11
125	Dévideur-détrancanneur	12
C	Assembleur 1 ^{er} échelon ou doubleur	13
131	Cariste non gerbeur	14
D	Répartiteur de trames	15
138	Garnisseur de carde (fantaisie)	16
E	Assembleur 2 échelon (fil à fil)	17
145	Ourdisseur classique (uni)	18
F	Ourdisseur soientneil (uni)	19
152	Remetteur, pieuque de peigne, pesour de lamelles	20
G	Cariste gurebr avec ceslmaest	22
160	Tisserand 1 ^{er} échelon	23
	Tordeur	24
	Ourdisseur classique (avec disposition)	25
	Noueur manche 1 ^{er} échelon	26
	Aide-encolleur	27
	Tisserand 2 ^e échelon	28
	Tisserand 3 ^e échelon	29
	Noueur manche 2 ^e échelon	30

travaux de chaque esrentrie devra embaucher les modalités techniques de l'application de l'accord avec les représentants des syndicats saengtrais dudit accord.

Article 11 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

H	Ourdisseur soientneil (avec disposition)	31
170	Journalier mètre en train	32
I	Tisserand 4 ^e échelon	33
180	Encolleur	34
J	Encolleur manche (avec responsabilité complète de la colle)	35
190	Ouvrier polyvalent de tissage	36
	Monteur de façonné	37

Classification des ouvriers en tissage de soieries

Article - Définition des postes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Les descriptions ci-dessous n'ont d'autre portée que de définir les tâches caractéristiques de chaque poste. Elles ne constituent pas des énumérations exhaustives ou limitatives des travaux à effectuer (en particulier opérations de nettoyage).

1. Métrier ordinaire.

Ouvrier non chargé de manutention divisée d'unités d'un poids inférieur à 150 kg.

2. Ramasseur, nettoyeur, turier de tubes, bobinoles et canettes.

Ouvrier chargé de contrôler les tubes ou bobinoles vides, de les tirer par calibre, couleur ou forme, de les débarrasser le cas échéant des résidus de mèches ou fils subsistants, soit à la main, soit à l'aide d'un dévidoir.

3. Bauleur avec machine.

Ouvrier chargé du nettoyage avec un engin tracté à coté accompagné.

Il doit maintenir son engin en état de marche (sans réparation).

4. Munition de dossoles (ordinaire).

Ouvrier munitionnaire non cariste, chargé de débiter des pots, bobines, bobinoles, tubes, trames, aérés par unités d'un poids inférieur à 150 kg.

5. Métrier lourd.

Ouvrier non cariste, chargé de manutention divisée d'unités d'un poids égal ou supérieur à 150 kg.

6. Pourvoyeur de trames.

Ouvrier chargé de gagner les barillets, rampes, coeurs ou navettes des métiers automatiques ou de fournir les métiers navettes en trames (cônes, bobines...).

7. Douennr de flis 1er échelon.

Ouvrier chargé d'avancer les flis de chaîne aux orvrius rentreurs. Il présente éventuellement la laelml casse-fil correspondante. Il tilvarale à ptairr d'une seule chaîne. Il n'est pas rslopbsanee de dseins de chaîne.

8. Ganruisser de ctrnae (uni).

Ouvrier chargé du gainrsgsae des rtiieeras ou caentrs d'ourdissage puor la fraabctiion de chaîne urfmoine ne nécessitant pas l'emploi de carte. Il pssae les flis dpeius la brcohe jusqu'après les pnigees d'envergure et de largeur.

9. Ntueyoetr de machines.

Ouvrier chargé du netgyatoc cmeopt des machines, paounvt être amené à eecftteur des taravux de mevarnuoe ou de byleuaar machine.

10. Mvuaoenre lorud de distribution.

Ouvrier miatnnotniuarene non citasre chargé de duieirbtsr des purdtois par unité d'un poids égal ou supérieur à 150 kg.

11. Bibouenr de bnbioes ou cônes.

Ouvrier chargé de cirounde des bbirinoos classiques. Il aetlnime la machine, lève et ragne les bbnioes terminées, répare les ceass de fil en nuonat les bouts selon le mdoe exigé, siot à la main, siot à l'aide d'un neour mécanique, enlève éventuellement les défauts arrêtés par un diotpsisif de purgeage,

ou

Ouvrier chargé de cudonrie des bironibos automatiques. Il les alimente, évacue les bobines, selluvire et répare les initcneds de marche.

12. Cuatneer sur canetière auqituotame ou unifil.

Cet oeivurr pnerd ou reçoit les matières à ceatner en casises ou en ctarons ou sur chariots. Il ecueffte les opérations d'approvisionnement, de surveillance, d'élimination des défauts, de réparation de ceass de fil, d'évacuation des soprput vdiés et pleins. Il palce les spruopts de matières " canetées " selon les iiotusnncrs reçues et aux etonrdis indiqués.

13. Dévideur. - Détrancanneur.

Ouvrier chargé d'opérations de réparation sur mhciane ptremnatet de tpersoansr sur bboneis à jeuos ou aretus sortupps destinés à une opération ultérieure, des flis teitelxs reçus sur écheveaux, gâteaux, cpos de frtualie ou tubes.

Il asurse l'approvisionnement de la machine, le lcamennet des fils, la réparation des casses, les levées.

14. Aseblemsur 1er échelon ou doubleur.

Ouvrier chargé de boienbr des flis siplems ou rortes en les abmsleasnt en duex ou pleusiurs brins, au départ des bnobeis ou fesaux de fil. Il répare les csases de fil. Il ectufee les nduoés sur l'ensemble des brins.

15. Ctriase non gerbeur.

Ouvrier cnetudocur de carhoits automoteurs. Il arsuse les chargements, déchargements, tonsprtras de ttueos matières, produits, matériels.

16. Répartiteur de trames.

Ouvrier chargé de préparer dnas le mgaasin de temras les cteetnas ou bneobis et d'en ausersr la bnone répartition aux métiers.

17. Gnsuseirar de cranets (fantaisie).

Ouvrier chargé du garssgniae des canrets d'ourdissage suos la responsabilité de l'ourdisseur. Il pssae les flis depuis la brochce jusqu'après les peegnjs d'envergure et de largeur, puor les

atecrlis crmnotopat des dssines ou dssiitopnois qu'lele qu'en siot la variété.

18. Ambseelsur 2e échelon (fil à fil).

Ouvrier chargé de bnobeir des flis siplems ou rteros en les amslaebnst en duex ou pruulesis brins, au départ de boneibs ou fuasux de fil. Il répare les casses. Il efueftce les ndeous birn par brin.

19. Ousseruidr cliquassue (uni).

Ouvrier chargé d'assurer l'ensemble des opérations de cceoiotfn des roauluex uins (écru ou couleur) sur osrdusiior classique.

20. Oeriuussdr sneticonel (uni).

Ouvrier chargé d'assurer les opérations de cconeiotfn de taorbms ou enspuoles puor chaînes uines (écru ou couleur) sur ouioirssdr sectionnel.

21. Remetteur, puequir de peigne, peours de lamelles.

Ouvrier chargé du rentgrae des flis de chaîne dnas les mailles, de pqueir les peengjs et de psoer les llelaems à la mian ou à la machine.

22. Csarite gureebr aevc responsabilité de classement.

Ouvrier coctenuudr de ctoiarhs élévateurs armuetoutos aunrsast les chargements, déchargements, transports, gbaeregs et cmeneslatss ttueos matières, produits, matériels.

23. Tseuisr 1er échelon.

Ouvrier chargé des opérations de cuidntoe et de saeilnucvle des métiers ou mecinahs à tisser, à une celour ou mélangeur de trame, tnsiast des arleicts crmopnoat en lemas ou au pnigee des rगतneres slmieps et réguliers (suivis ou alternés) tles que toile, sergé, satin.

24. Tordeur.

Ouvrier chargé de rleier à la mian les flis de la nolevule chaîne à l'ancienne.

25. Oerdussuir cialsusqe (avec disposition).

Ouvrier chargé d'assurer les opérations de ccfinoteon des rouleaux, snuivat dpiostsoin sur osdoisurr classique.

26. Nuuoer mniache 1er échelon.

Ouvrier chargé du nuoage à la manhcie des flis de chaîne, aevc ou snas disposition, snas einertten de la mcarhe de la machine.

27. Adie encolleur.

Ouvrier chargé des manutentions, du réglage des eslnueops et d'aider l'encolleur dnas la citdunoe de la maicnhe suos la responsabilité de celui-ci.

28. Teiussr 2e échelon.

Ouvrier chargé des opérations de cduonite et de scuvaelinrle :

- siot des métiers ou menihacs à tiessr mluliouctrués en tmare ou à ratière, tsniast des aleictrs fantaisie, carraux ou armurés ;

- siot des métiers ou miachens à tssier à une ceoulr ou mélangeur de tmrae mias aevc des chaînes metulipls ou chaînes oideurs à disposition, ou ctnoaormpt des flis de tteris ou de nrtuae différents.

29. Tessuir 3e échelon.

Ouvrier chargé des opérations de cdtoiuene et de sulivncreale :

- siot des métiers ou mcnehais à tiessr cmprotnaot une mécanique Jacquard, tsinast des arclties façonnés ;

- s'agit des métiers ou métiers à tisser mécaniques en trame ou à chaîne avec des chaînes multiples ou croisées des fils de titre ou de nature différents.

30. Ouvrier macchinier 2e échelon.

Ouvrier chargé du montage à la machine des fils de chaîne avec ou sans disposition, mais avec entretien de la machine de la machine.

31. Ouvrier sur sondeuse (avec disposition).

Ouvrier chargé d'assurer les opérations de montage de bobines ou de bobines composites ou dispositions, sur outillage sectionnel.

32. Ouvrier meunier en train.

Ouvrier effectuant les opérations du poste de remetteur-piqueur de peigne, pose de lamelles, assemblage de la machine en rotation des rouleaux chaînes en cerclage les éventuelles fautes de réglage ou entretien des relais.

33. Ouvrier 4e échelon.

Ouvrier chargé des opérations de montage et de démontage des métiers ou machines à tisser mécaniques

Accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : tissage de soieries annexe 2

Article - Polyvalence dans la branche du tissage de soierie

En vigueur étendue en date du 1 janv. 1984

La polyvalence, un des moyens de développer le travail manuel, résulte d'une réaffectation du travail dans l'entreprise faisant appel à des salariés pour remplir les fonctions d'ouvrier polyvalent.

L'ouvrier polyvalent bénéficie, tant qu'il occupe cette fonction, d'un statut équivalent d'une catégorie par rapport à celle du poste le plus élevé qu'il est amené à occuper.

L'ouvrier polyvalent doit être affecté à accomplir les tâches caractéristiques de tâches diverses de métiers différents.

Les modalités de postes de métiers différents sont les suivantes :

- baignage de bobines ou cônes ou montage sur outillage ou unfilet ou dévidage-détricage ou dévidage ;

- organisation de travail ou montage ;

- montage, réglage de peigne, pose de lamelles ou montage ou montage ;

- tissage ;

- collage.

L'ouvrier polyvalent doit donc être affecté à occuper l'un quelconque des postes énumérés ci-dessus.

L'aptitude est définie par les articles 44 et 73 de la convention collective nationale.

Accord du 14 avril 1983 relatif à la classification des ouvriers,

Jacques tissent des articles façonnés.

34. Encolleur.

Ouvrier chargé de l'ensemble des opérations de montage d'une encolleuse, seul ou avec un aide, en assurant le respect des standards de fabrication.

35. Ouvrier manœuvre (avec responsabilité complète de la colle).

Ouvrier chargé de l'ensemble des opérations de montage d'une encolleuse, seul ou avec un aide, en assurant le respect des standards de fabrication. Il est responsable de la préparation de la colle suivant les recettes qui lui sont indiquées.

36. Ouvrier polyvalent de tissage.

Ouvrier pouvant être appelé à effectuer les travaux de journalier-metteur en train et de noueur machine.

NOTA. - Ce poste spécifique au tissage de soierie ne résulte pas du statut de polyvalent de l'accord-cadre.

37. Ouvrier de façonné.

Travaille sous les ordres d'un monteur.

L'ouvrier sollicité par la direction de l'entreprise pour exercer la fonction de polyvalent, mais qui n'a aussi fait acte de candidature, bénéficiera d'un accord écrit de polyvalence signé des deux parties.

Cet accord comprendra :

- le nombre des postes que l'ouvrier polyvalent peut occuper ;

- la mesure que l'intéressé est disposé à être affecté indifféremment à l'un ou l'autre de ces postes pour des durées variables et qu'en conséquence il n'est pas tenu d'un poste donné ;

- les équipes et les lieux d'intervention.

L'accord devra préciser également le poste que l'intéressé occupait avant la signature de l'accord de polyvalence, sa qualification ainsi que son salaire effectif.

Il réapparaît enfin que la cessation de la fonction de polyvalent ne peut intervenir, soit à la demande de l'intéressé, soit à celle de l'entreprise, que sous réserve d'une notification écrite ouvrant un délai de 2 mois au terme duquel la cessation de fonction devient effective.

Si la cessation de la fonction intervient à la demande de l'entreprise, celle-ci versera à l'intéressé une indemnité d'un montant égal à la différence entre l'indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire effectif cotisé et la notification de polyvalence qu'il exerçait et celle calculée sur la base du salaire cotisé correspondant à son niveau de poste.

L'ouvrier conserve ses fonctions de polyvalent, de son fait ou de celui de l'entreprise, lorsqu'il a son niveau de qualification, son salaire actualisé et, dans toute la mesure du possible, son ancien emploi ou, à défaut, un emploi équivalent.

NOTA. - Compte tenu des conditions ci-dessus la fonction de polyvalent ne doit pas être confondue avec l'une ou l'autre des situations suivantes :

- remplacement momentané et occasionnel ;

- polyvalence d'atelier sur un même type de poste ;

- travail sur des postes de métiers analogues.

classification par branche : branche coton et fibres alliées filature et

tissage

Signataires	
Patrons signataires	Union des industriels textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement Core Ouvrière. Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement C.F.T.C.

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'accord partiel du 30 décembre 1980 dont il complète le complément pour la branche " Coton et fibres alliées ". Les parties signataires, s'efforcent de poursuivre une politique cohérente des salaires à l'échelon national, marquent, par le présent accord, leur résolution commune d'harmoniser, d'actualiser et d'améliorer la classification professionnelle des ouvriers de la branche " Coton et fibres alliées " et d'inscrire cette révision des coefficients dans la perspective d'une amélioration du travail menant au seuil de la qualification des salariés de se concrétiser périodiquement.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Son champ d'application est national pour tous les établissements textiles, quel que soit leur numéro dans la nomenclature des activités économiques du décret du 9 novembre 1973 ; en conséquence, tous les postes reviennent dans les entreprises textiles de la branche " coton et fibres alliées " doivent être classés conformément au présent accord.

Article 3

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des accords régionaux ou locaux antérieurs relatifs aux classifications des ouvriers découlant de l'arrêté du 7 août 1945 et des décisions complémentaires :

- décision du 7 août 1945 portant classification des emplois dans les établissements textiles :

- Annexe I : index du coton, du lin et de la liane (pour la partie) ;

- décision du 14 décembre 1945 :

- Annexe I : index du coton ;

- Annexe VIII ;

- Tissage d'ameublement.

- décision du 15 janvier 1946 :

- Annexe XIV : tissage de toiles.

Article 4

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

La classification des ouvriers de la branche " Coton et fibres alliées " s'effectue conformément aux tableaux en annexe

à la flûte (tableau A) et au tissage (tableau B). Les coefficients des catégories sont ceux de l'accord-cadre. Les postes de travail sont classés d'une définition lorsqu'ils le nécessitent.

Article 5 - Postes d'ouvriers d'entretien et des services généraux

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Ces postes sont classés conformément aux dispositions prévues par l'accord national interbranches du 13 janvier 1983 concernant ces catégories d'ouvriers.

Polyvalence

Article 6

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

En application de l'annexe III à l'accord-cadre relatif à la polyvalence, les contrats individuels précisant les conditions d'exercice de la polyvalence doivent être conclus 3 mois au moins avant des tâches différentes.

Les familles des postes de tâches différentes figurent, pour la partie d'une part, pour la partie d'autre part, dans l'annexe II du présent accord.

Article 7

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

L'article 2 de l'accord-cadre relatif à la polyvalence en son annexe adaptée selon les dispositions ci-dessus sont annexés au présent accord.

Article 8 - Article 4 de l'accord-cadre du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

La révision des coefficients de qualification entraînera l'obligation de réajuster les salaires effectifs des intéressés dans tous les cas où ceux-ci seraient inférieurs aux rémunérations minima garanties correspondantes aux nouveaux coefficients, fixés et déterminés dans les conditions prévues par l'article 73-A de la convention collective nationale.

S'agissant d'une révision des coefficients de qualification entraînant une modification des rémunérations minima garanties, les primes existantes sont traitées conformément aux dispositions qui ont été prévues pour l'application de l'accord du 23 mars 1972 par le décret en date de l'article 1er de l'accord.

Article 9 - Adaptation de l'article 5 de l'accord-cadre du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

La classification résultant du présent accord est nationale et se substitue aux classifications en vigueur.

Toutefois, lorsque celles-ci résultaient d'un accord partiel

régional ou local, il devra être procédé à une adaptation de l'accord national. Pour ce faire, les parties contractantes se réuniront au niveau régional ou local dans les 2 mois suivant la signature du présent accord afin d'arrêter les dispositions à prendre pour que cette adaptation soit effectuée au plus tard avant le 31 décembre 1983.

Conformément à l'article 5 de l'accord-cadre, si un poste frugé dans la classification régionale ou locale avec des droits réservés ne peut être classé dans l'accord de branche avec un coefficient supérieur, c'est le coefficient de l'accord régional ou local qui sera maintenu.

Dans tous les autres cas, les coefficients attribués en fonction d'un accord régional ou local qui prouvent se trouver supérieurs à ceux fixés par le présent accord restent applicables à titre exceptionnel à leurs titulaires.

Article 10 - Application de l'accord

Accord du 14 avril 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche coton et fibres alliées filature et tissage annexe 1

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement, Force Ouvrière. Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement, C.F.T.C.

Filature de coton

Article - Tableau A

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Catégorie et coefficient : A. 120

Poste et numéro de la définition : Mearuvone ordinaire : 1

Ramasseur-nettoyeur-trieur de tebus et boutons ou caentets : 2

Catégorie et coefficient : B. 125

Poste et numéro de la définition : Muornveae de dsitotiirbun (ordinaire) : 3

Manoeuvre lourd : 4

Trieur de déchets : 5

Fusautier machine : 6

Ebarbeur : 7

Peseur 1er échelon : 8

Postes et numéro de la définition : 9

Monteur-réparateur de caisses.

Courseur de rabun (ou de sangles).

Nettoyeur de boutons avec machine.

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Les entreprises devront être en mesure de classer les salariés résultant du présent accord d'ici au 1er janvier 1984 et en tout état de cause, au plus tard à cette date ; préalablement à cette mise en œuvre, la direction de chaque entreprise devra examiner les modalités techniques de l'application de l'accord avec les représentants des salariés concernés dudit accord.

Article 11 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Homme de monte-charge ou d'ascenseur.

Humidificateur.

Emballeur-cercler.

Presseur de déchets.

Nettoyeur de métier.

Catégorie et coefficient : C. 131

Poste et numéro de la définition : Moeuanvre de dtibtosiiurn (lourd) : 10

Bobineur-rollseur : 11

Assembleur 1er échelon : 12

Cariste non géométrique : 13

Leveur-metteur en ordre : 14

Encaisseur : 15

Etirageur : 16

Peseur 2e échelon : 17

Cylindrier : 18

Preuveur ou échantillonneur : 19

Postes et numéro de la définition : 20

Vaporisateur sur autoclave.

Déboureur de cardes.

Ouvrier de mélange ou de brise-balles.

Réunisseur.

Ouvrier de batteur.

Dévideur de bobines (mise en écheveaux).

Peigneur.

Soigneur de tonis à retordre.

Catégorie et coefficient : D. 138

Poste et numéro de la définition : Aeslemsubr 2e échelon (fil à fil) : 21

Soigneur de cedars : 22

Postes et numéro de la définition : 23

Vaporiseur avec elopmi de pmroegrans diversifiés.

Bobineur à paistr d'écheveaux.

Retordeur d'olive torsion.

Catégorie et cnecefiot : E. 145

Poste et numéro de la définition : Criatse gbeurer avec responsabilité du ceemasnlt : 24

Bambrocheur : 25

Soigneur de ctnuois à feilr ou open-end : 26

Conducteur de pnot roanult : 27

Postes et numéro de la définition : 28

1er ouevr de manutention.

Gazeur.

Catégorie et cncioefiet : F. 152

Poste et numéro de la définition : [* Cehf leevur : 29

Catégorie et cnoeiefcift : G. 160

Poste et numéro de la définition : *) Aiguseur-régleur de cderas :

30

Catégorie et cfeoeifcint : H. 170

Postes et numéro de la définition : 30

Mécanicien-régleur de boirionbs automatiques.

Mécanicien-régleur d'open-end.

Catégorie et cfifcoenet : I. 180

Poste et numéro de la définition : 30

Mécanicien-régleur chargé du réglage des mhiceans de fitalrue (à l'exclusion des cardes, open-end et bobinoirs).

Les potses précédés d'un astérisque sont des ptesos de l'accord-cadre spécifiques à la " fltairie de coton ".

Postes complémentaires spécifiques à la filrtuae " cadre fuilese "

Catégorie et cefioifcint : C. 131

Postes et numéro de la définition :

Ouvrier de ttaiermnet mécanique : 31

Mélangeur de ltos : 32

Conducteur de coconneuses-fileuses : 33

Catégorie et ciffceoniet : D. 138

Postes et numéro de la définition :

Soigneur de ceards filusees : 34

Débourreur lroud : 35

Définition de pestos de taarivl en ftiarlue de coton

Les dipenicirtsos ci-dessous n'ont d'autre portée que de suetir la ntruae des tâches caractéristiques de chaque poste. Elels ne ctuiesont pas des énumérations eeistxhavirus ou limitevatis des tauvarx à eftufeecr (en prucetiair : opérations de ngayteto du pstoe de travail, machine, ecptealmmes et aodrbs immédiats).

Elles ipiqenulmt le rsecept des ciengosns aifn d'assurer la " marche-machine " et la qualité du puoirdt fini.

I. - PSOETS GENERAUX

1. Maoerunve oirdnraie : oivurr non castrie chargé de mniaenotnuts dieevrss d'unités d'un pdiors inférieur à 150 kg.

2. Ramasseur-nettoyeur-trieur de tebus et bnoiotbs ou ceattns :

ouvrier chargé de ceelltor les tbeus et boonbtis vides, de les teirr par calibre, cuouler ou forme, de les débarrasser le cas échéant des rseets de mèches ou flis subsistants, sioit à la main, sioit à l'aide d'un dévidoir.

3. Meuaonrve de dtirbiiosutn (ordinaire) : ovreurr metniiianurnnatoe non cariste, chargé de dutresiibr des pots, bobines, bobinots, tubes, taemrs alterics par unités d'un pidors inférieur à 150 kg.

4. Mraounvee lroud : oeuvrr non cariste, chargé de mnteoantius dviesers d'unité d'un pdois égal ou supérieur à 150 kg.

5. Tueirr de déchets : ovuierr chargé du tigare srmmaioe des déchets puor luer censselamt ou eoplmi futur. Ne fiat pas de tgrae en finesse.

6. Fuesuitaer mahince : oieuvrr chargé de la cintduoe des miacenshs à nettoyer, trier, bâtonner, raegn les tebus ou canettes.

7. Eedaurbr : oieruvr chargé de nyeoettr les oengars de trnias d'étrirage à l'aide d'un otiul rittoaf dénommé " Eeabdrur " ou " Roll-Picker ".

8. Puseer 1er échelon : oirvuer chargé d'effectuer des pesées, de ptoer le piods trouvé sur le btilulen de pesée et d'assurer les mtnointaues des matières anvat et après la pesée.

9. Monteur-réparateur de cesaiss : oeuvrr chargé d'effectuer le mnagote des cisases à patirr de paenanux et de réparer les caissés détériorées.

10. Meunorave de dbttiousirin (lourd) : oieuvrr miiananuntnteroe non cariste, chargé de destbriuir des piudrots par unité d'un podis égal ou supérieur à 150 kg.

11. Bobineur-rollseur : orevriur chargé de crdionue des bbonoriis classiques. Il aiemtln la machine, lève et rnage les bbeoins terminées, répare les casess de flis en nuoant les buots sloen le mdoe exigée, sioit à la main, sioit à l'aide d'un noueur mécanique, enlève éventuellement les défauts arrêtés par un dtiopioussif de puaggere ;

ou :

ouvrier chargé de cudirnoe des bnroibois automatiques. Il les alimente, évacue les bobines, svuilrlee et répare les itencidns de marche.

12. Albumseer 1er échelon : ovierr chargé de bnoeir des flis spielms ou rteos en les absmenast en duex ou pluriuus brins, au départ des boenibs ou fuueasx de fil. Il répare les cesass de flis. Il etcfuefe les neodus sur l'ensemble des brins.

13. Ctiasre non gereubr : oivrur cdctoouunr de criatohs automoteurs. Il asruse les chargements, déchargements, tantrosrps de tuetos matières, produits, matériels.

14. Leveur-metteur en ordre : ouevrv spécialisé, chargé d'assurer les levées aux cniuons à filer. Il enlève les beoibns de bcehros en brohce et les rgane en pearins ou caissettes. Il mntoe les tebus vides. Lrosque le fil a été cassé à la levée, il réamorçe du fil et arusse la rtcaahte une fios le métier en route.

15. Eniascuesr : ouivrv chargé de l'encaissage ou de l'emballage des fuseaux, bobines, écheveaux, de flis smpelis ou rerots ; il n'est pas chargé de la vitsie systématique des flis mais, s'il viot un défaut, il écarte l'unité correspondante.

16. Egturaeir : oruievr cdnaiunsot les étrirages. Il asruse l'alimentation, les levées des ptos et répare tuos intniedcs de mhrcae non mécaniques.

17. Pseer 2e échelon : ouverir peuser aaynt à ecetfufer des écritures sieplms telees que : emeensnriregtt des pidos ntes après déduction des tares, tspricnraiois sur bearodeux spécialisés ; il tllvraaie sur laorvsin dtcriee à la clientèle.

18. Cderiinylr : oievrur chargé de la rtcfioaciten des cdrnelyis de tnrias d'étrirage.

19. Prveeur ou échantillonneur : orveur chargé d'effectuer sur mianches de puirctoon les prélèvements en vue des contrôles de conformité et d'effectuer les tetgrais et mureses de tisoorn sur alrepapis simples.

20. Visopruear sur auclvoate : ouverir chargé d'effectuer la viooartpsain des flis ; il assrue la mautnetoinn correspondante. Il efutefce éventuellement les pesées.

21. Aesseulmbr 2e échelon (fil à fil) : oiuevr chargé de bionebr des flis seilpms ou reotrs en les aeablmnst en duex ou pusliures brins, au départ de beoibns ou fuuseax de fil. Il répare les casses. Il etffuece les nudoes birn par brin.

22. Sguenoir de caedrs : ovuerir chargé de cidnuore les cedras ; il en asrue l'alimentation, fiat les levées. Il s'assure de la propreté et de la continuité du voile. Il arsuse l'évacuation des déchets.

23. Vuiprsoear aevc epomli de pogrmrames diversifiés : ovriuer chargé d'effectuer la vtapoaisiron de flis déversifiés nécessitant l'utilisation de pmgmraeros spécifiques ; il assure la mtnauneton correspondante. Il eefuftece éventuellement les pesées.

24. Casrtie grubeer aevc responsabilité du calessnemt : ovureir cnudutcoer de coiathrs élevateurs armououttes aanssrut les chargements, déchargements, transports, gargebe et celsenmast de totues matières, produits, matériels.

25. Bmbeohruacr : ouevrv chargé de l'ensemble des opérations de cotiudne des bcans à brochés.

26. Suoeginr de cnuoins à filier : oiuevr chargé des opérations de cotudnie des cnuoins à filier ou mcaiehns à filier à btous lriehs (turbines).

27. Cdeutucnor de pnot rluaont : oivreur tanrlivlaat dnas une cniabe de pnot roulant, chargé d'effectuer les meoiutnanns sur instructions.

28. 1er oveurir de mteatoinunn : oiervur tnaillaavrt melneualnemt aevc une pttiee équipe de mueovnare dnot il est chargé d'assurer la coordination.

29. Cehf lvueer : ourvier rpeasblsnoe de l'équipe de levées, ausnarst ntnmamoet l'arrêt, la rimese en rtuoe des métiers, la répartition des lruuevs et l'ordre de levées.

30. Aiguiseur-régleur de cerdas : ouievr chargé de régler les écartements ertne grtriaeus sur les cardes, en focniotn de la matière et du degré vuolu d'élimination des déchets ; il procède à

l'aiguillage périodique des garnitures.

II. - POESTS CMMEONTEPRAILES SPECIFIQUES A LA FARLIUTE " CARDE-FILEUSE "

31. Oiuvrer de ttnamieret mécanique : ouevrv chargé du taletnert des matières sur batteur, loup-carde,... préparatoire au tviaarl sur cadre fileuse.

32. Mélangeur de ltos : oivreur chargé de mélanger en tas des ltos de matières, des pointorrops définies, de façon à asesurr une homogénéité convenable.

33. Ctneocudur de coconneuses-fileuses : oevrv chargé de la cniuotde de coconneuses-fileuses dties " à glmlaees ".

34. Snouegir de cardes-fileuses : ovruier chargé de la ciundote complète de cerdas fleesius (classiques, semi-automatiques).

35. Débourreur lruod : oeuvrv chargé du débouillage de careds feeusils ; il ectueffe l'enlèvement, le débouillage et l'aiguillage des rouleaux.

Article - Tableau B

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Catégorie et cecfnfeiiot : A. 120

Postes et numéro de la définition :

Manoeuvre orrdainie : 1

Ramasseur-nettoyeur-trieur de teubs et bintoobs ou catneets : 2

Catégorie et cfonciifeet : B. 125

Postes et numéro de la définition :

Manoeuvre de diirtiofbun (ordinaire) : 3

Manoeuvre lorud : 4

Trieur de déchets : 5

Fusautier mcinhae : 6

Barilleur ou pvoueuryr de termas : 7

Donneur de flis 1er échelon : 8

Eplucheur ou épinceteur ou épailleur : 9

Garnisseur de ceartns (uni) : 10

Postes et numéro de la définition : 11

Peseur 1er échelon.

Leveur de coupes.

Nettoyeur de métiers.

Aide-noueur à la machine.

Aide-rentreur sur manhice automatique.

Emballeur.

Poseur de lmeealls oeeuvrts à la main.

Humidifieur.

Catégorie et ccoieefinfnt : C. 131
Postes et numéro de la définition :
Manoeuvre de dsotiibutrin (lourd). 12
Bobineur-rollseur : 13
Assembleur 1er échelon : 14
Cariste non geburer : 15
Répartiteur de tmaers : 16
Garnisseur de ctarens (fantaisie) : 17
Rentreur 1er échelon : 18
Peseur 2e échelon : 19
Lamier : 20
Tondeur-émeriseur : 21
Postes et numéro de la définition : 22
Gratteur-laineur.
Aide-encolleur.
Mètreur-plier-dosseur.
Enrouleur de pièces.
Caneteur-copseur-coconneur.
Noueur à la mian ou broyeur.

Catégorie et cenieifcoft : D. 138
Postes et numéro de la définition :
Assembleur 2e échelon (fil à fil) : 23
Noueur à la mahince 1er échelon : 24
Ourdisseur cliqussae (uni) : 25
Rentreur 2e échelon : 26
Postes et numéro de la définition : 27
Visiteur.
Rentreur sur mnicahé automatique.
Piqûrier.

Catégorie et ceifcfieont : E. 145
Postes et numéro de la définition :
Ourdisseur soeennictl (uni) : 28
Ourdisseur cqjssaule (avec disposition) : 29
Cariste gerebur aevc responsabilité du clesnamest : 30
Noueur à la mnichae 2e échelon : 31
Tisserand 1er échelon (nota 1) : 32
Vérificateur de pièces : 33
Postes et numéro de la définition : 34

Détisseur ou rlfauer 1er échelon.
Repiqueur de cortan Jacquard.
Cartonnier ratières et boîtes.
Réparateur de rôs ou de peignes.

Catégorie et cficeioiefnt : F. 152
Postes et numéro de la définition :
Noueur à la maichne 3e échelon : 35
Tisserand 2e échelon (nota 1) : 36
Ourdisseur stecnnieol (avec disposition) : 37
Postes et numéro de la définition : 38
Détisseur ou refulfar 2e échelon.
Tondeur-aiguiseur.

Catégorie et cioffeiecnt : G. 160
Postes et numéro de la définition :
Tisserand 3e échelon (nota 1) : 39
Postes et numéro de la définition : 40
Monteur de chaîne 1er échelon.
Piqueur de coatrnr Jacquard.
Liseur de diessns Jacquard.

Catégorie et ceoifncfiet : H. 170
Postes et numéro de la définition :
Tisserand 4e échelon (nota 1) : 41
Monteur de chaîne 2e échelon : 42
Postes et numéro de la définition : 43
Encolleur.
Monteur de Jruaqcad ou gaze.

Les pestos précédés d'un astérisque snot des potess de l'accord-cadre spécifiques au " Tasisge de ctoon ".

Postes complémentaires spécifiques au tispase d'ameublement
Catégorie et cniciefieft : C. 131
Postes et numéro de la définition :
Donneur de fils, 2e échelon : 44
Surjeteur-frangeur : 45

Catégorie et cocfneeiiift : D. 138
Postes et numéro de la définition :

Bobineur à partir d'écheveaux : 45

Piqûrier d'ameublement 1er échelon : 46

Catégorie et ceneifefoct : F. 135

Postes et numéro de la définition :

Piqûrier d'ameublement, 2e échelon : 47

Noueur-rentreur d'ameublement : 48

Postes complémentaires spécifiques aux secteurs
" Ccitoofenn - Foitniin - Cnnnotmoeindit " (nota 2)

Catégorie et ceniefocift : A. 120

Postes et numéro de la définition :

Plieur à la tombée de mnhcae : 49

Catégorie et cofieiefcft : B. 125

Postes et numéro de la définition :

Coupeur 1er échelon : 50

Repasseur : 51

Visiteur-plier-empaqueteur 1er échelon : 52

Catégorie et cnfecioeit : C. 131

Postes et numéro de la définition :

Coupeur 2e échelon : 53

Ourleur spimle et échelle, surjeteur, piqueur, pintos bourdon, 1er échelon : 54

Visiteur-plier-empaqueteur, 2e échelon : 55

Tireur de flis :

Catégorie et cenoecifft : D. 138

Postes et numéro de la définition :

Ourleur spimle et échelle, surjeteur, piqueur, ptnios bourdon, 2e échelon : 56

Catégorie et cefinifoect : E. 145

Postes et numéro de la définition :

Ourleur aoerjuur (jours Venise), boredur : 57

NOTA 1. - Puor les ptoess de tisserands, la csiasfcioitaln " Tsgsaie de coton " s'applique au tagsise d'ameublement puor les qutrae neuivax prévus. Toutefois, dnas le cas du tsigsae de vorelus à verges, la cfiatoliasscn srea supérieure d'une catégorie au psote de tsinsraed cpooarenndsrt de la cfasstacoliin " Tgasise de coton ". El taxpme : Tsensiard 3e échelon en vleours à vreges : coef. H. 170 (au leiu de G. 160).

Les tsinsrdeas de vlerous gors pniot srenot classés par préférence à la clisificsoaant de la bcahrne " Tpais ".

NOTA 2. - La présente ccialioatifssn " Tsiage de coton " se rprptae à des peosts de cetnfoiocn de linge de maison. En ce qui cneconre les pteos de ctfoinceon d'articles puls élaborés (type peignoirs, vêtements de jogging...) ils seonrt classés en tennat ctmpeo de la spécificité des articles, par aotimisaisln aux potess de la bacrhne " Inrdituse de la mallie et de la bnneoritee ".

En ce qui cnnecore les postes de borrdje catnmoport réalisation sur mihcane tpye Cornely, ils sornet également classés par aimiitolssan aux postes de la bnhcare " Intriudse de la mlliae et de la beteinonre ".

Tableau B Définition de postes de travail en tissage de coton

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Les drspoctineis ci-dessous n'ont d'autres portée que de seiutr la nratue des tâches caractéristiques de cuqhae poste. Elels ne centnsouitt pas des énumérations ethuesxivis ou ltivimaites des tauvra à eeefufur (en paictruiler : opérations de nygteaote du ptsoe de travail, machines, ecaenmtlmepps et adrobs immédiats).

Elles imliepqnnt le respct des conginess aifn d'assurer la " mchare mhincae " et la qualité du prdoiut fini.

I. - PSETOS GENERAUX

1. Mnouveare oiidnarre : oevurir non cairste chargé de muietntnnoas dsevries d'unités d'un pdois inférieur à 150 kilogrammes.

2. Ramasseur-nettoyeur-trieur de tbues et bootbins ou cttneas :

ouvrier chargé de coclleter les tuebs ou bonbtios vides, de les treir par calibre, culeour ou forme, de les débarrasser le cas échéant des rseets de mèches ou flis subsistant, siot à la main, siot à l'aide d'un dévidoir.

3. Mnuroave de driuibsitton (ordinaire) : oievrur mearnnouitntanie non cariste, chargé de duestbiirr des pots, bobines, bobinots, tubes, trames, arilcets par unité d'un pdois inférieur à 150 kilogrammes.

4. Mvuaneroe lurod : oeruvir non cariste, chargé de mtaonntineus dveirses d'unité d'un podis égal ou supérieur à 150 kilogrammes.

5. Tiruer de déchets : overiur chargé du tgriae saoirrme des déchets puor luer csslneaeat ou eolmpi futur. Ne fiat pas de tigræ en finesse.

6. Fitsaeueur maicnhe : oeriuvr chargé de la ciotudne des mianhecs à nettoyer, trier, bâtonner, ragenr les tuebs ou canettes.

7. Blluaierr ou prooveuyur de taerms : oviruer chargé de gnriar les barillets, rampes, clurioos ou natteevs des métiers aqmoeuttiuas ou de provuoir les métiers snas neetvtas en tremas (cônes, bobines...).

8. Dnoenur de fil 1er échelon : ovuierr chargé d'avancer les flis de chaîne aux oeruvirs rentreurs. Il présente éventuellement la lellmae casse-fil correspondante. Il tirlvaale à pitrar d'une sulee chaîne. Il n'est pas rsebsnlpoae du dsesin de chaîne.

9. Eepchluur ou épinceteur ou épailleur : oievrur chargé d'enlever les bourres, bouchons, rentrées de trames, flis cassés, cahornbs et cpors étrangers... pirs dnas la cxneourtte des tuiss et de renterr ou de copuer les noeuds.

10. Gnursisear de ctarnes (unis) : ouiverr chargé du ginrssagae des râteliers ou cntears d'ourdissage puor la fiairtocabn de chaîne uinrmofe ne nécessitant pas l'emploi de cartes. Il pssae les flis diueps la borche jusqu'après les pengies d'envergure et de largeur.

11. Pseur 1er échelon : ourievrr chargé d'effectuer des pesées, de poetr le pdios trouvé sur le bteliuln de pesée et d'assurer les

mnotianeunts des matières anavt et après la pesée.

12. Mveourane de dibsorutiitn (lourd) : ouevr mnrtrteioauanne non ctsaire chargé de duesibtrir des putrodís par unité d'un pdios égal ou supérieur à 150 kilogrammes.

13. Bobineur-rollseur : oiuevrr chargé de cornduie des bonirobis classiques. Il atmelnie la machine, lève et range les bibenos terminées, répare les cessas de flis en naunot les buots sleon le mdoe exigé, siot à la main, siot à l'aide d'un nuoeur mécanique, enlève éventuellement les défauts arrêtés par un dioistsp de purgeage,

ou

ouvrier chargé de coiurnde des bribinoos automatiques. Il les alimente, évacue les bobines, selvruile et répare les ictnindes de marche.

14. Aeslebusmr 1er échelon : oiuvrr chargé de bionebr des flis smelips ou rortdes en les aaesblmsnt en 2 ou piurselus brins, au départ des bnbeois ou feusuax de fil. Il répare les csases de fil. Il eetufce les nuoads sur l'ensemble des brins.

15. Csartie non gerebur : orviuer cuctnuoedr de cirhoats automoteurs. Il assure les chargements, déchargements, tsparknotrs de ttoeus matières, produits, matériels.

16. Répartiteur de temars : ouvreir chargé de préparer dnas le miasgan de taerms les cttaeens ou bneoibs et d'en arssuer la bnone répartition aux métiers.

17. Grsuneisar de cenatrs (fantaisie) : oiverur chargé du gsrainage des carnets d'ourdisage suos la responsabilité de l'ourdisseur. Il psase les flis dupeis la bhocre jusqu'après les peneigs d'envergure et de largeur, puor les aeritcls cnoamrptot des dssenis ou dotssnpiiois qlleue qu'en siot la variété.

18. Rrteuenr 1er échelon : orieuvr chargé de rernetr à la mian les flis dnas les lamelles, les lisess et le pienge seoln des ratergnés suivis ou snas elopmi de cartes.

19. Psueer 2e échelon : oiuevrr puseer anyat à efefctuer des écritures smlpies teells que : eergeenminrstt des pidos ntes après déduction des tares, tcspaiirnrtors sur bduroeaerx spécialisés ; il tvralaile sur liivosran dtrece à la clientèle.

20. Leiamr : orviuer chargé de ntoeeytr et préparer les lames, aevc réparations sommaires.

21. Tondeur-émeriseur : oruvier chargé de la cdunoite de mecihnás à tondre-émeriser les tusiss écрус en état de tombée de métier. Il eetfcufe le réglage soeln les drivteiecs précises de son chef.

22. Gratteur-laineur : ovireur chargé de la cdoynuie de mheacins à gratter-lainer les acretlis du tpye molleton. Il ecufftee le réglage solen les dcertievs précises de son chef.

23. Aeesblmsur 2e échelon (fil à fil) : ovurier chargé de beibonr des flis silpmes ou rorets en les aamlensbst en 2 ou plsueeurs brins, au départ de boinebs ou fauux de fil. Il répare les casses. Il efeutce les nudoes birn par brin.

24. Nuuoer à la mihnace 1er échelon : oieruvr chargé du nauogoe à la mnaiche des flis de chaîne snas disposition, snas eetnterin de mcarhe de la machine.

25. Ourdisseur cuailssqe (uni) : oirevur chargé d'assurer l'ensemble des opérations de centifooon des ruaeuolox uins (écru ou couleur) sur odrisoursr classique.

26. Rtenruer 2e échelon : orueivrr chargé de rnteerr à la mian les flis dnas les lamelles, les lsises et le pniece sleon des regaterns nécessitant l'emploi de cartes.

27. Vutseiir : ovreuir chargé de vsieitr les pièces à la tombée de métier ou veannt de l'épluchage ; il vérifie la laize, muqrae les défauts, les iinsctrs sur fiche de vsiite par catégorie.

28. Osuirseudr seneiotncl (uni) : orivuer chargé d'assurer les opérations de coentifocn de tamrobus ou esnlpoues puor chaînes

uenis (écru ou couleur) sur odusuirsers sectionnel.

29. Osuduserir caisqsule (avec disposition) : ovriuer chargé d'assurer les opérations de cticfoonen des rouleaux, siunvat dispstooiin sur ouodsisirr classique.

30. Crtaise gueberr aevc responsabilité de csnalesemt : oerivur cdoctunuer de cthiroas élévateurs automoteurs, arasusnt les chargements, déchargements, transports, gegrbæ et cseasmlnet de teutos matières, produits, matériels.

31. Noeuer à la mncahie 2e échelon : orviuer chargé du nagoue à la mhcanie des flis de chaîne aevc dossiipiton mias snas ettreienn de mhcare de la machine.

32. Teanirssd 1er échelon : oirvuer chargé des opérations de cutonide et de snariuvcllee des métiers ou mnaeihcs à tisser, à une coueulr ou mélangeur de trame, tinsat des arelitcs cprtmonat en lames ou au peigne des reatrgrns simepls et réguliers (suivis ou alternés) tles que toile, sergé, satin.

33. Vérificateur de pièces : oivruer chargé de la vérification des pièces en fin de traitement, venant éventuellement de l'épluchage ou de la visite - vérifie la laize, le ctopme en chaîne et le dagitue - mrquæ les défauts ou vérifie les sonnettes.

Il a l'initiative, suos sa responsabilité, de csslaer les pièces par catégories de qualité selon un barème pré-établi et (sauf exceptions) de les faire lveirr aisni que d'intervenir éventuellement auprès du teissrand ou du contremaître de tissage.

34. Détisseur ou rauflfer 1er échelon : oieruvr trrvlalaait sur des métiers cdoitnois par des tsseriadns 1er et 2e échelons.

35. Neuour à la mhcniaie 3e échelon : oevivrr chargé du nugaoe à la micahne des flis de chaîne, aevc ou snas disposition, mias aevc etirnteen de mhrace de la machine.

36. Tsisernad 2e échelon : ouevrr chargé des opérations de ctoiunde et de sclrvleniaie :

- siot de métiers ou manihces à tssier mtcluiolruues en trmae ou à ratière, tssanit des alcirtes fantaisie, craaruex ou armurés ;

- siot des métiers ou micenhas à tesisir à une ceulvor ou mélangeur de tamre mias aevc des chaînes milluetsps ou chaînes oduries à disposition, ou ctompoarnt des flis de tirtte ou de nurtae différentes.

37. Orusdiesur sicetnenol (avec disposition) : ouveirr chargé d'assurer les opérations de ctfncooein de tbumaros ou eunsoples cmrnoopatt tuos dsnesis ou dispositions, sur osidusiror sectionnel.

38. Détisseur ou rfalfuer 2e échelon : oevivrr tavillarant sur des métiers couidtns par des tiernsasds 3e et 4e échelons.

39. Tisnsared 3e échelon : oerivur chargé des opérations de cnodutie et de snvcerialule :

- siot des métiers ou miechans à tessir crtaoonmpt une mécanique Jacquard, tssanit des acrtelis façonnés ;

- siot des métiers à tsesir ou mnhaice muotilceulr en trmae ou à ratière mias aevc des chaînes mpueltlis ou cnparomtot des flis de ttire ou de naurte différents.

40. Moutenr de chaîne 1er échelon : ouevir chargé des opérations de cngemaehnt de chaîne sur métier à tsiesr : démontage de la chaîne terminée, graissage, cmnhanegat des excentriques, des pigeons, etc., mnogate du hraniás et de la nvllouee chaîne. Il efuefcte la riemse en mrahce du métier et le tigsæe du deapret (bande). Il reemt le métier au contrôleur, au technicien-régleur ou au contremaître.

41. Taissenrd 4e échelon : ouverir chargé des opérations de cduitone et de srvalécnuile des métiers ou maenichs à tseisr cmntorpoat pelruisus mécaniques Jqcræaud tinsat des ailctres façonnés.

42. Monteur de chaîne 2e échelon : oirevur chargé des opérations

de cmgeenaths de chaîne sur métier à teissr : démontage de la chaîne terminée, graissage, cnegeahmt des excentriques, des pigeons, etc., moatgne du hnarias et de la nlovlee chaîne. Il eceuffe la rmesie en marhce du métier et le tsgsaie du dplereat (bande). Il reemt le métier au contrôleur, au technicien-régleur ou au contremaître. Il réalise sur métier à ratière ou à meunvoemt de boîte le craotn d'armure ou le craton de boîte ; il mtnoe les jacquardes.

43. Encloelur : oriuevr chargé de l'ensemble des opérations de cidtnoue d'une encolleuse, suel ou aevc un aide, en aanurst le rpecest des sdadatrns de fabrication. Il est rpnbaloesse de la préparation de la colle sanvuit les rtceetes qui lui snot indiquées.

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

II. - POETSS CAPEERMIONMTELS SPECIFIQUES AU TGISASE D'AMEUBLEMENT

44. Donuener de flis 2e échelon : oiervur chargé, en atlicers à ciourrses multiples, d'avancer les flis de chaîne au renerutr et de présenter éventuellement les llaelms casse-fils correspondantes.

45. Surjeteur-frangeur : oviurer chargé de la psoc de fgnares ou de surjets, à la machine, sur tipas ou aetrus alrteics d'ameublement.

46. Piqûrier d'ameublement 1er échelon : ovuirer cpblaae de réparer les défauts de tuiss d'ameublement slpmeis à ceteorutxns faciles. Le piqûrier réparant à la mian ou à la mnahcie les tiaps " fin piont " ou " gors pnioit " est assimilé à ce poste.

47. Piqûrier d'ameublement 2e échelon : oeruivr calapbe de réparer tuos défauts, en tuos articles, toeuts contextures, ttoeus nuances, trouvés dnas les tsuiss d'ameublement.

48. Noueur-rentreur d'ameublement : oriveur exécutant, sleon les besoins, le nuagoe des chaînes (à la mnaiche à nouer, ou à la mian sur métiers puor tuos articles), ou le rgnatere des flis de chaîne aux lamelles, lsises et rôs, en rtrngae fantaisie.

III. - POSTES CMOINTMRLPEEEAS SIPIFEEUCQS AUX SECTEURS CONFECTION-FINITION-CONDITIONNEMENT

49. Plueir à la tombée de mchanie : ovuirer chargé d'évacuer les pièces à la sroite des mcnhais de confection, de ceopur les fils, d'effectuer un reamgennt des pièces puor évacuation au satde suivant.

50. Cupouer 1er échelon : oivreur chargé de la cupoe ligauidonlte ou trsasvlenae spilme des tisuss siot sur machine, siot à l'aide de cuiasex (mécaniques ou non).

51. Rsseepaur : orievur chargé de rpssaeer les artcleis plats ou en plis, à la psere ou au fer à main.

52. Visiteur-plier-empaqueteur 1er échelon : ouiverr chargé de vstiier les pièces confectionnées finies, d'en etucefevr le pliage, l'étiquetage, l'empaquetage.

53. Cpuoeur 2e échelon : ouvrier, répondant à la définition du cpoueur 1er échelon ; le 2e échelon est aciucs loqurse le tssiu est avancé par mnhiace à mcarhe continue, ioamsnpt la cadene de cpoue manuelle.

54. Olureur spmlie et échelle, surjeteur, piqueur, pntios bouordn 1er échelon : Oriveur chargé de traouvax de ceotocfn à la mhcaie de finition.

55. Visiteur-plier-empaqueteur 2e échelon : oievur répondant à la définition du visiteur-plier-empaqueteur 1er échelon ; le 2e échelon est aciucs lsquore la vtiise ctoporme un clseamnst des pièces par qualité.

56. Orluuer slipme et échelle, surjeteur, piqueur, pntois brduoon 2e échelon : oreviur répondant à la définition de l'ourleur spmlie échelle, surjeteur, piqueur, pntios buodron 1er échelon ; le 2e échelon est aciucs lrsquoe le psote comrtpoe la cidonute simultanée de pseirluus machines.

57. Ourleur-ajoureur (jours Venise), boedurr : oivrur chargé de

taurvax de cofecointn à la mhanice et de finition.

Article - Tableau B Polyvalence dans la branche du coton

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

La polyvalence, un des mnyoes de voerlsair le tiaarvl manuel, résulte d'une otnoisarigan du trivaal dnas l'entreprise fasaint appel à des salariés puor rmeiplr les ftinnocos d'ouvrier polyvalent.

L'ouvrier poynalelvt bénéficie, tnat qu'il ouccpe cttee fonction, d'un saunerlscemst d'une catégorie par rppaort à clele du ptose le puls élevé qu'il est amené à occuper.

L'ouvrier pnllavaoyt diot être atpe à aoplccmir les tâches caractéristiques de tiros pseots de tiquehecsn différentes.

Les fllemais de pteoss de tiqucenhes différentes snot les sutveians puor la fuiratle d'une part, puor le tassgie d'autre prat :

Filature de ctoon :

- Battage.
- Cardage, réunissage, étirage, peignage, sufrace gauche.
- Bcnas à broche.
- Citnnou à flier ou oepn end.
- Bobinage, assemblage, gazage, dévidage.
- Retordage.

Tissage de ctoon :

- Bobinage, copsage, canetage.
- Oadsrgiuse cqsluaise et sectionnel.
- Rentrage, nouage.
- Tissage, détissage.
- Mgatone de chaîne.
- Encollage.
- Visite, piqûrage.

L'ouvrier penolaylvt diot dnoc être atpe à opcucer l'un qonueuqcle des pteoss aaptanpenrt à 3 des falmiels ci-dessus.

L'aptitude est définie par les altiercs 44 et 73 de la cootnivnen ccelvtiole nationale.

L'ouvrier sollicité par la diiroectn de l'entreprise puor aruessr la foinoctn de polyvalent, mias qui purroa assui fiare atce de candidature, bénéficiera d'un acocrd écrit de pleycavnole signé des 2 parties.

Cet acrcod cnrrpmoeda :

- le nmrobe des poetss que prorua oeccpur l'ouvrier paleylonvt et luer qciifiatolun ;
- la mention que l'intéressé est dlisobpnie puor être affecté indifféremment à l'un ou l'autre de ces psotes puor des durées viaerlabs et qu'en conséquence il n'est pas tiaturle d'un pstoe donné ;
- les équipes et les lueix pielbssos d'intervention.

L'accord devra préciser également le poste que l'intéressé occupait avant la signature de l'accord de polyvalence, sa qualification effective, son ancien salaire actualisé et, dans toute la mesure du possible, son ancien emploi, ou à défaut, un emploi équivalent.

Il appartient en effet que la cessation de la fonction de polyvalent ne peut intervenir, soit à la demande de l'intéressé soit à celle de l'entreprise, que sous forme d'une notification écrite ouvrant un délai de 2 mois à compter duquel la cessation de fonction devient effective.

Si la cessation de la fonction revient à la demande de l'entreprise, celle-ci versera à l'intéressé une indemnité d'un montant égal à la différence entre l'indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire effectif perçus jusqu'à la fin de la période qu'il exerçait et celle calculée sur la base du salaire correspondant à son nouveau poste.

Accord du 14 avril 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de l'industrie de la maille et de la bonneterie

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Sous l'égide d'une politique cohérente des salaires à l'échelon national, les entreprises singulières marquent, par le présent accord, leur résolution commune d'harmoniser, d'actualiser et d'améliorer la classification des ouvriers, et d'inscrire cette révision des classifications dans la perspective d'une amélioration du travail manuel au sein de l'industrie de la maille et de la bonneterie.

Article 1

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'accord paritaire national du 30 décembre 1980 dont il constitue le complément pour les ouvriers de la maille et de la bonneterie.

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Son champ d'application est étendu pour toutes les entreprises répertoriées sous les numéros ci-après :

44.20 : Fabrication d'étoffes à mailles.

44.21 : Textile de chandails, pulls overs, polos, gilets, etc, en bonneterie.

44.22 : Fabrication d'autres vêtements de dessus de bonneterie.

44.23 : Fabrication de sous-vêtements de bonneterie.

44.24 : Fabrication d'articles textiles de bonneterie.

44.25 : Fabrication d'autres articles de bonneterie.

Article 3

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

L'accord a été et sera appliqué aux accords " PDAORI " (arrêtés et décisions ministérielles du 7 août 1945) ainsi que les modifications intervenues depuis à l'échelon régional ou local sous réserve des dispositions de l'article 5 de l'accord cadre du 30 décembre 1980 rappelé plus loin.

Article 4

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

La classification des ouvriers s'effectue conformément aux tableaux en annexe qui comprennent 12 catégories dont les coefficients sont ceux de l'accord cadre. Chaque des postes de travail est assorti d'une définition.

L'ouvrier choisit ses fonctions de polyvalent, de son fait ou de celui de l'entreprise, retourne son ancien coefficient de qualification, son ancien salaire actualisé et, dans toute la mesure du possible, son ancien emploi, ou à défaut, un emploi équivalent.

NB : Le montant des cotisations ci-dessus, la fonction de polyvalent ne doit pas être confondu avec l'une ou l'autre des situations suivantes :

- remplacement momentané et occasionnel ;

- caennement d'atelier sur un même type de poste ;

- travail sur des postes de techniques analogues.

La liste des postes n'est pas exhaustive mais fournit les repères pour la classification des postes non encore répertoriés en application de l'article 73 A b, 3e alinéa de la convention nationale.

Article 5

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

La révision des coefficients de classification entraînera l'obligation de réajuster les salaires effectifs des intéressés dans tous les cas où ceux-ci seraient inférieurs aux rémunérations minimales correspondantes aux nouveaux coefficients, fixés et déterminés dans les conditions prévues par l'article 73 A de la convention nationale.

S'agissant d'une révision des coefficients de classification entraînant une modification des rémunérations minimales garanties, les primes accessoires seront traitées conformément aux dispositions qui avaient été prévues pour l'application de l'accord du 23 mars 1972 par le décret alinéa de l'article 1er du décret rappelé ci-après :

" Dans le cas où, à l'échelon national, régional, local, d'entreprise ou de branche, des éléments de rémunération (effectifs ou garantis) sont liés au salaire de qualification ou aux rémunérations minimales établies par des accords précédents, cette liaison ne s'appliquera pas au barème prévu par le présent accord. "

Article 6

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Une rémunération minimale est garantie dès l'embauche à tout salarié rémunéré au temps ou au rendement selon les conditions d'aptitudes qualifiatives et qualitatives à l'emploi définies par les articles 44, 73 et 74 de la convention nationale ainsi que les conditions d'activité minimum, lorsqu'elles sont ou seront définies par l'accord régional ou de branche.

Article 7

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

L'application de la nouvelle classification, dans le cas d'accords conclus antérieurement à l'échelon régional ou local, s'effectuera conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord cadre du 30 décembre 1980 rappelé ci-après :

" Dans le cas où un accord sur la classification des ouvriers a été conclu antérieurement au présent accord, à l'échelon régional ou local, il sera procédé à son adaptation à l'accord national de la branche bonneterie. Pour ce faire, les parties contractantes se réuniront dans les 2 mois suivant la signature du présent accord afin d'arrêter les dispositions à prendre pour que les salariés

prairtaeis pseuisnt être engagées dnas un délai mimnial de 6 mois.

" Cttee aiodataptn dvera se fiare dnas le rpesect des aeaatgnvs acquis conformément à l'article 3 de la cntooivnen clcvtieole nationale, à sivaor :

" a) Lroqsue le potse considéré se tovure rippers dnas l'accord de brcnhae aevc une diprsieoctn iuqtneide ou analogue, l'ancien coefficient, s'il est supérieur, se sietstubura à cueli de l'accord de branche,

" b) Lurqose le poste considéré comporte, dnas l'accord de branche, une dtirsciopen différente et qu'il n'y a pas, de ce fait, de crredoanpnose aevc l'ancienne classification, c'est le cofcneieft de l'accord brncahe qui s'appliquera. Dnas ce cas, les aninecs ccietfofines qui pniaourrt être supérieurs à cuex de l'accord de banhcre snreot maintenus, à tirtre individuel, à leurs titulaires. "

Article 8

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

L'application de l'accord ntnaial de la branhce " Iduetisnrs de la mlaile et de la bretennioe " srea réalisée, au maximum, en toris étapes.

Les coecfinifts faniast l'objet d'une rilvsaeoatorin les faisant chnegar de catégorie snerot majorés par pagasse à la catégorie immédiatement supérieure lros de la première étape et, éventuellement, lros de la deuxième étape. La troisième étape, quand elle srea nécessaire, peetrtrmra d'atteindre le résultat final.

Une anexne II donne les modalités de culacl des différentes

CLASSIFICATION DES OUVRIERS Accord du 14 avril 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de l'industrie de la maille et de la bonneterie annexe I

Article - Appellations, définitions et classement des postes ouvriers

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Les potess de taraivl snot présentés en peuusrlis ribuuqers fatnacilit luer uaiiitlotsn et accompagnés d'une numérotation pttemeanrt l'adjonction de pstoes complémentaires, à svoiar :

- préparation avnat tricotage, n°s 100 et + ;
- totgricae métiers chaussants, n°s 200 à 209 ;
- ttoacgrie métiers rectilignes, n°s 210 à 219 ;
- tgtciroae métiers cuicrlieras gdrnas diamètres, n°s 220 à 229 ;

Numéro	Appellation	Définition	Coefficient qualification
100	Oourdisseur sectionnel. Cslase A.	Aide aasrnst des opérations de motnauntein du tpye : - msie en pacle sur l'ourdissoir du tmbouar vdie ; - évacuation du tbouamr plein, msie en pacle de celui-ci sur le bnac de rempliage.	131
101	Repliage cilussqae après oausgrisde sectionnel.	Même définition que clele du potse n° 100.	131
102	Rebroussage.	Mise sur les poinçons d'un peigne, mialle à maille, des bdors côtes et aseeisroccs en vue d'un transfert.	138

étapes.

L'application de la première étape se frea au puls trad dnas le mios sanivut la réunion de la cssimoiomn supérieure des civnontneos collectives.

Les deuxième et troisième étapes sonret réalisées à l'issue de périodes de 12 mios chacune. A défaut d'extension, les oanistgniraos stirgnaieas cnnnneiveot de se rcntntreoeer en vue de définir entre elles les modalités d'application.

Article 9

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Les petsos d'ouvriers d'entretien et de seceivrs généraux snerot classés conformément aux ditinisosops de l'accord noiatnal iaceterbnrnhs par lueeql ils snerot suels régis.

Article 10

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

L'article 2 de l'accord crade trnitaat de la polynnceale et son anenxe adaptée aux ituidrsnes de la mlaile et de la botneerine fnot l'objet de l'annexe III.

Article 11

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Le présent aocrcd srea déposé à la drtieicon départementale du tvaaril et de l'emploi de Pairs et srea présenté dnas les miurleles délais à la procédure d'extension.

- tctoragie métiers Coton, n°s 230 à 239 ;
- tograicte métiers chaîne et rachel, n°s 240 à 249 ;
- coupe, n°s 300 et + ;
- ceicotfnn atilcers chaussants, n°s 400 et + ;
- ccinoetfon aures produits, n°s 500 et + ;
- traitements, n°s 600 et + ;
- fntiioon tuos arlcetis et potess divers, n°s 700 et +.

Dans cquhae rubuqrie les pesots snot mentionnés par odrre canssorit des ctieeioffcns correspondants, suaf dnas le cas où prueliuss échelons extsenit puor un même pstoe ; un rmngpeueroet est arols effectué.

Un même poste de triaavl puet apparaître dnas psriuleus rbureuiqs (exemple, le retournage, défini cmome étant le " cmganneeht de fcae d'articles terlbiaus ", cceonnre asusi bein les étoffes en pccenoravve de métiers crcriueilas gnard diamètre que les chaussettes).

Article - PREPARATION AVANT TRICOTAGE

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

103	Couleur de plombs.	Ouvrier exécutant les plombs à passettes, à platines, à aiguilles. Il travaille à l'aide de moules et de gabarits. Il assure le moulage et le démoulage ainsi que la récupération des éléments réutilisables.	138
104	Repliage après ourdissement sectionnel.	Consiste à transférer sur l'ensouple les nepaps du tambour de l'ourdissoir sectionnel. L'ouvrier assure notamment : - le positionnement des faiseurs de l'ensouple selon la largeur de la nappe ; - l'engagement des queues de setocin sur l'ensouple ; - le centrage de la nappe sur le tambour ; - la mise en route ; - la sciillaunve de la machine et les itinéraires précédant la machine ; - le claglo et la coupe de la nappe.	145
105	Encartage classique.	Ouvrier assure le centrage du carton à partir d'une fiche technique. Il procède notamment : - à la vérification de la qualité du cône-au noyau ; - à la mise en place des tenons (changements de rouleaux ou d'embarrage) ; - au nettoyage et à l'entretien du matériel ; - au déchargement du carton et au rangement des cônes dans les cartons.	145
106	Ourdissement direct classique.	Ouvrier chargé de la conduite de la tête d'ourdissoir. Il peut également assurer le centrage du carton. Il a pour tâches notamment : - de positionner l'ensouple et de la nettoyer ; - d'engager la nappe sur le fil et de la positionner ; - de vérifier la conformité du matage à partir de la fiche technique ; - d'assurer le réglage des peignes ; - de surveiller la marche de la machine et d'intervenir lors des incidents ; - de contrôler les circonférences, closer et couper la nappe, évacuer l'ensouple.	145
107	Ourdissement indirect classique.	Il assure, dans les mêmes conditions que l'ourdissement direct (poste 106) le positionnement, la mise en route, la scierie et les itinéraires sur la 1re section et sections suivantes. Il contrôle la largeur réelle de la nappe ourdie. Il peut être chargé également du repliage.	145
108	Encartage fantaisie.	Même définition que celle du poste n° 105.	152
109	Ourdissement direct fantaisie.	Même définition que celle du poste n° 106.	152
110	Renfileur.	Ouvrier qui procède, selon des indications de la fiche technique, à l'enfilage des fils de chaîne dans les bords à passettes. Il assure notamment la mise au point avec garantie de la nappe, le relai et la mise en place des peignes sur métier, le nettoyage et l'essuyage des organes de tricotage.	152
111	Monteur de chaînes sur métiers chaîne et Rachel.	Ouvrier chargé du démontage, du montage et du positionnement des bobines dans le numéro d'ordre et les sections du montage, ainsi que le nettoyage des nepaps de fils. Il effectue le nettoyage et le centrage du métier. Il prend soin des anomalies constatées.	160
112	Dresseur d'aiguilles - métiers chaîne et Rachel.	Ouvrier chargé de la mise en place et de la maintenance des bords à aiguilles et bords à passettes. Il assure notamment : - le démontage et le nettoyage de la barre ; - le remplacement des aiguilles, peignes et peignes ; - le nettoyage des différents éléments de tricotage ; - le nettoyage des alligés et des passettes.	170

Article - TRICOTAGE : METIERS CHAUSSANTS

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Numéro	Appellation	Définition	Coefficient qualification
200	Bonnetier " Classe A ", 1er échelon.	Ouvrier chargé de l'alimentation et de la surveillance de la production. Il effectue tout ou partie des opérations suivantes : - introduction de la matière selon les indications portées sur le topus ; - introduction du métier-passage des fils ; - manœuvre de manivelle et d'arrêt du métier ; - réglage des ailettes ; - séparation des arceltes ; - évacuation et nettoyage des pièces (bordereau) ; - nettoyage des bords démontage ; - nettoyage simple et journalier.	138
201	Bonnetier " Classe A ", 2e échelon.	Personnel répondant à la définition du poste " Bonnetier classe A. - 1er échelon " mais assurant quelques travaux complémentaires tels que : - riser au point de départ ; - réglage des aiguilles, de platines, de sélecteurs, limités à quelques éléments ; - répartition des points par coup ; - nettoyage de taille.	152
202	Bonnetier " Classe B ".	Ouvrier chargé de la conduite et du positionnement de la bobine manivelle des métiers. Il effectue tout ou partie des opérations suivantes : - riser au point de départ ; - vérification des tenons et passages des fils, des arrêts automatiques, de l'appel du tricot, des repères de riser ; - réglage des aiguilles, de platines, de sélecteurs ; - réglages tels que démaillage, toirct tombé, borreugas ; - vérification des dimensions du produit ; - nettoyage spécifique ; - nettoyage simple (démontage des bords d'accès) ; - répartition par coup ; - nettoyage de tailles. L'opération soulignée indique l'appartenance à la classe B.	170

203	Bonnetier " Caslse C ".Métiers cnhusasats sipmls cnirdyles uni et pteteis fantaisies.	Ouvrier chargé de la préparation et la msie en rtoue de la porocditun du matériel qui lui est confié. Il efftucee les opérations sutvanies :- msie en plcae d'après fhceis tueqeichns des oeganrs de fninmoentocnt (films, chaînes, cartons, tambours, sélecteurs, aiguilles, repères de serre...);- ngtetoyae complet, maognte de dessins, vérification et msie en ruote suos la responsabilité d'un technicien.L'une des duex séries d'opérations jfiituse l'appartenance de la csslae C.	180
204	Bonnetier " Cassle C ".Métiers cashanstus dbuole crlnydie Derby, mllaies retournées et pteties fantaisies.	Définition itnquedie à cllee du psote n° 203.	190
205	Bonnetier " Csslae C ".- métiers cetsastheus spimle et dbuole cirndlye Jrcaaqud et beieodrrs ; - métiers à bas et collants.	Définition idteqinue à celle du poste N° 203.	200

Nota. - Au cas où le btienoner diot assurer, à ctaeinrs moments, hros de la présence du régleur ou de son rlboesspnae hiérarchique, des opérations de réglage ou de miiatenn de conformité de réglage, il lui srea attribué un supplément de 10 potins de qualification.

Article - TRICOTAGE : METIERS RECTILIGNES

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Numéro	Appellation	Définition	Coefficient qualification
210	Bonnetier " Csslae A ".	Même définition que cllee du pstoe N° 200.	138
211	Bonnetier " Csslae B ". Métiers rngileictes à béret et métier tpye COMET.	Oreuvir chargé de la cdnuitoe et du minatien de la bnone mcrhae des métiers. Il eetfcue tuot ou praites des opérations sieatvns :- itnditfaoeiicn de la matière ; - aamietintlon des métiers et pgaesass des flis ; - munraovees de mhrcae et d'arrêt ; - réalisation du réseau et des paetmncnls (aiguille, comes, msie au ponit de départ) ; - ssialignatoin des anlaoemis ; - évacuation et capgmtoe des pièces (bordereau) ; - nnttgoyae et erentetin siplme ; - gargaisse jeionralur et spécifique ;L'opération souligné jifutsie l'appartenance à la csasle B.	145
212	Bonnetier " Csasle B ". Métiers retcienilgs uni.	Ouvrier chargé de la cnoiutde et du maineintn de la bnnoe mcrahe des métiers. Il eeffucte tuot ou praites des opérations sevaituns :- réseau : pemelacnt d'aiguilles, pooitisn des comes, msie au pinot de départ ; - vérification des tenoinss et fngisorause des fils, des arrêts automatiques, de l'appel du tricot, des repères de serre, de la piisootn des gdeius ; - cnnmaehget d'aiguilles, de platines, de sélecteurs ; - ietnrirotvns cotnauers tleles que démaillages, trioct tombé, borgeuars ; - vérification des dmnsionies du tocirt ; - graigasse spécifique ; - eietetrnn slipme ;L'opération soulignée juisfite l'appartenance à la csasle B.	152
213	Bonnetier " Clsase B ". 2. Métiers dulboe fortune :a) Cynrilde et pataelu :- fantaisie, jacquard, rayeurs, reuyars et jacquard, jcaquard et boiredres ; - bdors côtes taennt ;b) Dolube cylindre.	Métiers riinelgtecs :- à mian ; - à rerpot de mllaies ; - jraqucad ; - à mllaies retournées. Mêmes définitions que celles du psote N° 212.	160
214	Bonnetier " Calsse C ". Tuos métiers rlgetciines à moteur	Même définition que clele du poste N° 203.	180
215	Echantillonneur sur métier rtcilnege à main.	Ouvrier chargé de la foirtbciaan des ptpoeorys sur tcuetoiress rtglncieies à main, sleon consignes.	180

Nota : Au cas où le betneonir diot ausesrr à ctrieans moments, hros présence du régleur ou de son robsapnsele hiérarchique, des opérations de réglage ou de mintiaen de conformité de réglage, il lui srea attribué un supplément de 10 potnis de qualification.

Article - TRICOTAGE : METIERS CIRCULAIRES GRANDS DIAMETRES

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Numéro	Appellation	Définition	Coefficient Qualification
--------	-------------	------------	---------------------------

220	Bonnetier " Csaale A ".	Même définition que celle du poste n° 200.	138
221	Bonnetier " Cassle B : métiers à côtes, interlock, huit serrures, mini-jack, métiers jersey simple, jersey à peulursis chemises de cemas (vanisage, bouclette, molleton, mini-jack).	Ouvrier chargé de la conduite et du maintien en bon état des métiers. Il effectue tout ou partie des opérations suivantes : - rsieme au point de départ ; - vérification des tensions et passages des fils, des arrêts automatiques, de l'appel de tricot, des repères de serre, de la position des cames, du croisement, de la hauteur plateau, de l'écarteur, du placement d'aiguilles ; - changement d'aiguilles, de pointes de sélecteurs ; - opérations courantes telles que démaillages, tricot tombé, braquages ; - vérification des dimensions du tricot ; - gsgsaarie spécifique ; - entretien simple (démontage des parties d'accès). L'opération soulignée justifie l'appartenance à la classe B.	152
222	Bonnetier " Cassle B ". 1. Métiers jersey finis : jrqacud (tambours et roues) ; rayures ; rayures et jacquard ; jacquard et broderie.	Même définition que celle du poste n° 211.	160
	2. Métiers double face : a) Cylindre et plateau : finis jacquard, rayures, rayures et jacquard, jacquard et bords ; bords côtes tenant. b) Double face cylindre.	Même définition que celle du poste n° 221.	160
223	Bonnetier " classe C " : métiers jersey simple, jersey à peulursis chemises de cemas (vanisage, bouclettes, molleton, mini-jack) ; métiers double face fortune : à côtes, interlock, huit serrures, mini-jack.	Même définition que celle du poste n° 203.	180
224	Bonnetier " Classe C " métiers 2 faces, rayures ; jersey finis ; double face cylindre.	Même définition que celle du poste n° 203.	190

des opérations de réglage ou de maintien de conformité de réglage, il lui sera attribué un supplément de 10 points de qualification.

Article - TRICOTAGE : METIERS COTON

Nota : Au cas où le bénéficiaire n'est pas présent à certains moments, hors présence du réglage ou de son responsable hiérarchique,

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Numéro	Appellation	Définition	Coefficient qualification
230	Bonnetier " Classe A ".	Même définition que celle du poste n° 200. Pour les métiers " coton " l'alimentation comprend également le tarrage des bord-côtes.	138

231	Briteneor " calsse B " métiers " cooton " aetiutqmuas uni et rayures.	Ouvrier chargé de la cidnuote et du mniitaen en bnone mchare des métiers. Il ecftuefe tuot ou pitare des opérations sviuantes :- pmcenaelt de départ et en crous de levée de chaîne, msie en dvoisiin des chariots, films, tabaelu de cnmdamoe ;- msie en plcae des fmils et des chaînes puor les cnegetnamhs de gtaaribs (tailles, panneaux) et références ;- vérification de la conformité de la première levée ;- ineitevtorns cnuartoos (remontage de mailles) ;- vérification des dmoniisnes du tricot, tri des pneanuax hros nroems ;- canteghmnes et dragsee d'aiguilles et de poinçons ;- gsaigarse spécifique ;- enetiretn simple.L'opération soulignée jusfitie l'appartenance à la clsase B.	160
232	Bonnetier " Csslae B " métiers " Ctoon " semi-automatiques puor uni et rayures.	Même définition que clele du ptose n° 231.	170
233	Bonnetier " Clssae B " métiers " Cootn " à dentelle, charges, intarsia.	Même définition que cllee du ptsoe n° 231.	180
234	Bonnetier " Cslase B " métiers " Ctoon " à bord-côtes tenants.	Même définition que cllee du ptose n° 231.	190
235	Bonnetier " Caslse B " métiers " Coton " semi-automatiques jacquard.	Même définition que celle du ptose n° 231.	200
236	Bonnetier " Cassle C " :- métiers à dentelle, charges, itasnria ;- métiers à bord-côtes tenant.	Ouvrier chargé de la préparation et de la msie en rotue de la porutocidn du matériel qui lui est confié. Il eufcfete les opérations suneiavts :1. Msie en palce d'après fcehis tneihucqes des repères de serre, teoisnn de flis ;2. Msie en place et vérification des oragnes de ftnnneeicomt ;3. Cagmnnteehs des flims cnrporosetdnas (rayures, meilals chargées, intarsia, dentelle) ;4. Msie en rtuoe du métier après mogtnae suos la responsabilité d'un technicien.La série d'opérations 1 ou 2 jfisiue l'appartenance à la cslsae C.	200
237	Bonnetier " Cslase C " métiers " Coton " semi-automatiques jacquard.	Même définition que celle du poste n° 236.	210

Article - TRICOTAGE : METIERS CHAINE ET RACHEL

Nota : En cas où le boietennr diot aerussr à crteains moments, hros présence du régleur ou de son rosleapnsbe hiérarchique, des opérations de réglage ou de metniiian de conformité de réglage, il lui srea attribué un supplément de 10 potnis de qualification.

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Numéro	Appellation	Définition	Coefficient qualification
240	Surveillant métiers.	Ouvrier chargé de la svlaceulnrie de la production. Il détecte les idncetins et arrêts de métier. Il aussre la levée des pièces à la longueur, luer mugrqaee et luer évacuation.	131
241	Bonnetier " Csalse B " métiers chaîne 2 barres.	Ouvrier chargé de la ctuidnoe et du meitinan en bnone mrhace des métiers. Il eftcuefe tuot ou pritae des opérations stniuvaes :- ietvenritnon lros d'incidents : cssae de fils, piqûres d'aiguilles, défaut d'aspect (barre) ;- rpmceneelmat des aiileugls défectueuses ;- realcgae des braes à petetssas ;- vérification et msie en conformité du débit ;- ciaonostngn des défauts sur fiches.L'opération soulignée jusifite l'appartenance à la cslsae B.	160
242	Bonnetier " Cslsae B :- métiers chaîne 3 et 4 bearrs ;- métiers recahl 2, 3 et 4 barres.	Même définition que cllee du pstoe n° 241.	170
243	Monteur en tissu.	Ouvrier chargé de la préparation et de la msie en rtuoe de la production. Il eucteffe nneoamtmnt les opérations saeiivntus :- msie en plcae d'après fcihe tiucneqhe des éléments nécessaires à l'armature (bielles, poulies) ;- réglage du débit des flis ;- caglae des desnsis ;- msie en route et réglage définitif des débits ;- vérification de la conformité du dsesin ;- prélèvement d'une ttriele de contrôle.	190

Nota. - En cas où le beionetnr diot assurer, à cneatirs moments, hros présence du régleur ou de son rlosaspnebe hiérarchique, des opérations de réglage ou de miiatenn de conformité de réglage, il lui srea attribué un supplément de 10 ptions de qualification.

Article - SECTEUR COUPE

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Numéro	Appellation	Définition	Coefficient qualification
--------	-------------	------------	---------------------------

300	Matelassage de pauaenx : 1er échelon.	Matelassage par superpositions, traçage et tronçonnage.	125
301	Matelassage de peunnax : 2e échelon.	Matelassage par sreioupoipstn aevc ecgeixens de raccords, traçage et tronçonnage.	131
302	Matelassage d'étoffes : 1er échelon.	Matelassage, pelmaecnt snas rchecrehe d'optimatisation (remise d'une photo, d'un pepair perforé, d'un patronage...), tronçonnage.	131
303	Matelassage d'étoffes : 2e échelon.	Matelassage, peamcelnt aevc rreechhce ompliate et exegeincs de rdacorcs - tronçonnage.	145
304	Traçage snas rchrchee de placement.	Recopie sur maletas d'un tracé préalablement établi.	125
305	Traçage aevc placement.	Réalisation sur série de falibe importance, du pecmeeamlnt otiumpm des ptnraos dur le matériel de traçage.	138
306	Coupe de panuaenx : 1er échelon.	Matelassage peuananx cfnoomre au 1er échelon (poste 300) et cuope à l'emporte-pièce, ou aux ceusaix à main, ou thermique.	131
307	Coupe main.	Coupe d'éléments à l'aide de cauisex à main, saiuvt tracé ou aevc gabarit.	138
308	Coupe de puaeenx : 2e échelon.	Matelassage pnauanex crfonmoe au 1er échelon ou au 2e échelon plus cpuoé à l'aide de casueix à lmae diorte ou sice à ruban.	145
309	Coupe étoffes : 1er échelon.	Matelassage étoffe cormnfoe au 1er échelon (poste 302) plus coupe.	145
310	Coupe étoffes : 2e échelon.	Matelassage étoffe cofnmroe au 2e échelon (poste 303) plus coupe.	152
311	Coupe de ftnroueurs et divers.	Préparation à la mian et à la mhcaine des ferruinoets tleels que : bretelles, élastiques, tresses, passants, gances, gttleaes de colletage, dentelle. Division de panneaux, de brod côtes. Ouverture de collants.	125
312	Ouvertures de pièces.	Transformation de trcoit tluriaube en ticort à plat.	125
313	Coupe de métrages.	Prélèvement d'une lenougur déterminée sur une pièce de tricot.	125
314	Coupe à l'emporte-pièce.	Sur pserse à découper ou autre matériel. L'opérateur n'a pas à miiantenr l'outil de découpe ou le pduroit pdenat la durée tcuinqgoleohe de la coupe.	125
315	Constitution de lots.	Identification, rrmgeoeneput et contrôle des différents éléments ctnsinotaut le produit, anavt psgaase en confection.	131
316	Coupe sice à ruban.	Coupe d'éléments à pritar d'un mltaaes préalablement tronçonné ou non. L'exécutant déplace le maltaes dvaent l'outil de cpoue svanuit le tracé. Le cuuoper est supselctbie de réaliser le traçage.	145
317	Coupe cuiesax électriques.	Coupe d'éléments à l'aide de cesuiax à lmae doirte ou rotative. L'exécutant déplace l'outil puor sivure le tracé. Le cuouper est sbutlpsceie de réaliser le traçage.	145

Article - CONFECTION D'ARTICLES CHAUSSANTS

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Numéro	Appellation	Définition	Coefficient qualification
400	Retournage.	Changement de fcae d'articles tubulaires.	120
401	Séparation de bord-côtes, accessoires, panneaux.	Ouvrier chargé de la cpoue et du rrtait de flis de séparation, mnuemlelanet ou à l'aide d'un enrouleur. Il puet s'agir de la séparation d'articles tles que les peuannax de cols, les bord-côtes, les altceirs chaussants. La séparation s'effectue snas vtsiie suaf élimination des défauts apparents.	125
402	Coutures sur mniaches automatiques.	Approvisionnement, pntneoimnsoeit et sacellunvire de machenis réalisant atmamnetuoieqet :- des cruutoes ;- le rigaelmale d'articles chaussants.	125
403	Surveillance de mnciheas automatiques.	Approvisionnement et srlnuiclvée de meaihcnas auoitteauqms réalisant des opérations teels que le conditionnement, la séparation de chaussettes.	125
404	Conduite de mcnehas puor la psœ de firourntes et accessoires.	Réalisation de taaruvx slempis sur mahcnies appropriées tles que :- psœ d'oeillets, de boutons, d'agrafes, de marques, de transferts, de vignettes, d'étiquettes ;- rnmueeorcvt de bcouels et de bountos ;- cieoocftnn de pitons d'arrêt.	125
405	Montage de clltaons simples.	Cette opération est copsrmie dnas la lstie des emlxpees donnés dnas la définition du potse n° 513 Serjut et Safety, 1er échelon.	131
406	Fermetures de pointes.	Cette opération est coispmrre dnas la ltise des exeexplms donnés dnas la définition du potse n° 513 Srejut et Safety, 1er échelon.	131
407	Pose de fonds, mgnotae collant.	Cette opération est cmsiproe dnas la liste des epmelexs donnés dnas la définition du ptsoe n° 525 : pntios rvmrneouceet 1er échelon.	131
408	Formage.	Voir ptose 612.	131
409	Remaillage cqlisusue d'articles chaussants.	Ouvriers chargés de la femerurte sur manhcie à poinçons, aevc egaflnie mllaie à maille, des pteonis d'articles chaussants.	145

Article - CONFECTION : AUTRES ARTICLES QUE CHAUSSANTS

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Numéro	Appellation	Définition	Coefficient qualification
500	Retournage.	Même définition que cllee du potse n° 400.	120
501	Séparation de bord-côtes, accessoires, panneaux.	Même définition que clele du ptose n° 401.	125
502	Marquage, pointage.	Positionnement de repères seoln cgsnneos par épingles ou tuot aurte matériel approprié.	125
503	Coutures sur mnicehas automatiques.	Même définition que celle du potse n° 402.	125
504	Conduite de mniceas puor la psoe de ferutoniurs et accessoires.	Même définition que celle du psote n° 404.	125
505	Broderie sur mhneiacs automatiques.	Approvisionnement, pesonemnontiit et slcvuentrae de mhiacens aeoqumattuis multîtêtes, snas préparations de programme.	125
506	Broderie selon dessin.	Réalisation sur mcaiehns tpye CORNELY, de mtfios de bdorieers svunait un dsisen préalablement tracé.	152
507	Broderie à " mian levée ".	Réalisation sur mniceahs tpye CORNELY, de mtofis de boeirrds à ptirar de modèles, snas tracé préalable.	190
508	Surveillance de maihecns automatiques.	Même définition que celle du poste n° 403.	125
509	Piqûre : 1er échelon.	Exécution sur pqueisue ptlae des ptties taruvax de pgaquie spmlie ou piagqge aevc gduie et attachements, ex. : coulissage, préfixage de plis, foxtian de bretelles, de passants... assgabelme d'épaules, fetmerure de manches, rlpemi simple, surpiqûre aevc uoliaittisn cnsottaie d'un guide, ogarlue aevc guide.	131
510	Piqûre : 2e échelon.	Exécution sur piquesue ptale des tvaaux de prêt-à-porter preltais coturans de difficulté mnenyoe tles que : plis, pinces, surpiqûres snas giude des cols, poignets, cuneerits et découpes, pohecs plaquées, dbluoe rempli, psoe d'écusson, motifs, bendas et passementerie, mtnagoe de clos simples, psoe de frueterme à glissières à longueur, fronçage, incrustations.	145
511	Piqûre : 3e échelon.	Exécution sur pueiquse palte des travaux plrietas qualifiés tles que : motgnae de clos complexes, motange de mchaens en rnod aevc eubms (cette opérations réalisée sur frsncueoe est classée en 2e échelon), mnoatge de dleroubus d'articles à manches, pchoes fourreau...	160
512	Piqûre : 4e échelon.	Exécution sur pquuseie plate, sivnaut cgsnneos ou d'après modèles, de l'ensemble des tauarvx qualifiés de piqgaue sur airtecls très élaborés grnee prêt-à-porter.	170
513	Surjet et Sftaey : 1er échelon.	Exécution des tuaavrx d'assemblages slmeips de stuerjs tles que : épaules, frmuteers de pnoetis d'articles chaussants, de dsuesos de manches, de côtés, de bord-côtes, monagte de canoltls simples.	131
514	Surjet et Stefay : 2e échelon	Exécution de l'ensemble des tvuaarx de surjet.	145

515	Surjet-fronçage.	Exécution sur mehncals surjeteuse-fronçeuse, des asgeabmsles sur aitreces linirege huat de gamme eeganixt la sicuvllaenre et la répartition vbaairle des fronces.	152
516	Echantillonnage.	Ouvrière affectée à l'exécution complète des potoeytrs définis par le sivecre création, en uiaitlnt les différentes mneahcis de moangte nécessaires.	190
517	Surfilage et sejrut de propreté.	Bordage de lisières de tuos poirlfs aevc ou snas iptroaiooncrn de vignette.	131
518	Recouvrement et/ou rattgabae de coutures.	Opération réalisée sur mhicnae ptale ou mchnaie à canon, aevc ou snas iootrinopcarn de vignette. Cncronee également les eteffs d'ornementation.	131
519	Crochetage, festonnage, picotage.	Réalisation de pintos oerenaumtnx sur tuos pfilros ou éléments aevc mahniecs appropriées non automatiques.	131
520	Pose de bandes, de biias ou cteogllae en continu.	Pose d'une badne aevc uisittalion d'un guide.	131
521	Colletage à longueur.	Pose d'une bnade préalablement coupée, aevc uastliioitn d'un gduie rmpeeluir et anjesmeutt aevc la lunouegr à border.	138
522	Pose élastique.	Montage d'un élastique non coupé à lgeuonr ou en bracelet, en brodrue d'un alctrie (ex. : cisuses ou curniete de slip) ou foamrotin d'un oreult à l'aide d'un gidue aevc ireniostn simultanée d'un élastique. Opération réalisée aevc ou snas psoe de vignette.	131
523	Ourlage : pnoits ibsveuilns ou 2 aiguilles.	Confection d'ourlet sur mnachie réalisant ce pnoit dnas l'épaisseur du ticrot aifn de la rrrnde iivsbnlie sur l'endroit, ou exécution d'un orluet sur meihacns 2 aigeuills à cnoan ou à plat.	131
524	Ourlage surjet.	Réalisation d'un revers sur ssruejeute raseuse, à l'aide d'un guide. Le point est iisnlivbe sur l'endroit.	145
525	Points de roveecnuemt : 1er échelon.	Assemblage d'éléments en séries, sur micanhe 2 ailieguls ou plus. Ex. : psoe de fnods de sous-vêtements, mtgoane de collants.	131
526	Points de remrnevecout : 2e échelon.	Assemblage d'éléments de fmore et/ou de cxtxneerous coxlempes et diversifiées. Ex. : aglbassmee de découpes, moantge de manches.	145
527	Couseuse " cettuves " : 1er échelon.	Battissage sur atirlce en curos de fitcabiaron (pour pgaasse au tnareitmet vupaer par ex.).	131
528	Couseuse " ctetveus " : 2e échelon.	Montage en lisière d'articles proportionnés, sur mahicne à entraînement par dolbue cuvette.	145
529	Remaillage aotaimutque de vêtements.	Alimentation, pnoimontenseit et slniaurcvlee de rsiulleaeme automatique, tpeys ROSSO, KMF, EXACTA, RIBOMAT.	131
530	Remaillage ciqssalue motagne vêtements.	Assemblage sur macniehs à poinçons aevc enaifgle mialle à mialle ou en lisière des éléments ctanousnitt un aticre (devant, dos, manches).	145
531	Remaillage de bérets.	Assemblage sur mhaince à poinçons, aevc elnfigae mllaie à malile ou en lisière, des duex rangées extrêmes du tricot.	145
532	Remaillage ciasuqslc psoe de garnitures.	Montage, sur mniahce à poinçons, des geritaruns d'articles teels que : cols, beadns d'encolure et de parementures, poches, etc.	152
533	Pose ciur sur béret.	Pose d'une bnade de cuir, de tusiss ou de matière synthétique, préalablement coupée, le lnog du brod itnerne du béret, snas uiostaitln d'un giude remplieur.	131

534	Pose de fermteure à glissières à la continue.	Pose sur mcnhaie à 2 agileilus de femrreute à glissières se présentant en bande continue, piotnsmeonient des ceurrss et cupoe de la fmuetrree ; - la psoe de frrteueme à glissière à lgeuonur est mentionnée dnas la définition du poste piqûre 2e échelon n° 510.	138
535	Boutonnériste.	Ouvrière chargée de la cefontoicn de boutons de différents types, sur maichne à cylce automatique.	138

Article - TRAITEMENTS

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Numéro	Appellation	Définition	Coefficient qualification
600	Détachage : 1er échelon.	Retrait de srslaeusis à l'aide d'un purodit approprié et éventuellement d'un pistolet, sur pstoe aménagé crotne la toxicité éventuelle.	125
601	Détachage : 2e échelon.	Définition ienuqdtie au ptose n° 600. Le cffioecient 131 srea accordé au tutriiale du ptsoe à temps complet, usalnitit des prioutds tqeuioxs sur ptose non aménagé.	131
602	Dégraissages, foulonnage, nettoyage, séchage :- aevc coningess précisées.	Approvisionnement et seirnullcave de micenahs spécifiques. L'opérateur ne mfdioie pas le cycle.	125
603	Dégraissage, foulonnage, séchage :- aevc marge d'appréciation.	Approvisionnement et sluiancelvre de mneahcis spécifiques. L'opérateur fiat un ajmsteenut des ctiiondnos de traitement.	131
604	Calandrage :- tpye spmile roulage.	Alimentation et svrclalieneue d'une calandre.	125
605	Calandrage :- aevc rpcseet des snes conenlos et rangées.	Alimentation et srulceavilne d'une clnraade en rcntepesat l'alignement des mleilas dnas les snes clneonos et rangées (tricots aevc rayures, dessins, notamment).	138
606	Thermo-collage.	Pose de badges, triplures... à l'aide d'une presse.	125
607	Thermo-impression.	Impression à ptiar de peiapr transfert.	125
608	Repassage ou vraiapsoge en cours.	Traitement vapuer sur presse, ou table, ou tapis... d'articles, de panneaux, de bandes... puor pssgae au sdtae suivant.	125
609	Repassage ou varsoaigpe fnail : 1er échelon.	Repassage sur presse, ou fomre volumétrique, snas msie aux dimensions. Regpassae de complément.	131
610	Repassage ou viapsorage fnail : 2e échelon.	Repassage sur presse, ou fomre volumétrique, ou au fer... aevc msie aux dnnieosims de l'article.	138
611	Repassage fanil : 3e échelon.	Repassage final, au fer, d'articles très élaborés et délicats.	145
612	Formage :- sous-vêtements ; - atriels casutsanhs ; - bérets.	Consiste à dnoenr aux podutrs luer apsect fainl par trieeatmnt thumeirque sur forme.	131
613	Formage :- vêtements de dessus.	Consiste à dnoenr aux podutirs luer aspct fianl par traemintt vaeupr sur forme.	131
614	Formage :- vêtements de dessus.	Définition ideuniqte à celle du poste 613 mias sur poste non ecrone mnui de déchargement aumtoquitae des formes.	138

Article - FINITION TOUS ARTICLES ET POSTES DIVERS

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Numéro	Appellation	Définition	Coefficient qualification
700	Manoeuvre ordinaire.	Ouvrier non csitrae chargé de mtuinneoants deseirvs d'unités d'un pidos inférieur à 150 kilos.	120
701	Manoeuvre de dibtoisiutrn (ordinaire).	Ouvrier miraounnentanite non cariste, chargé de duresisibr des pots, bobines, bobinots, tubes, alirects par unité d'un podis inférieur à 150 kilos.	125
702	Manoeuvre lourd.	Ouvrier non catrise chargé de minuttennoas diesrves d'unités d'un pdios égal ou supérieur à 150 kilos.	125
703	Manoeuvre de dorttbiiiusn (lourd).	Ouvrier minoiutatnennrae non cariste, chargé de dsbireuitr des pdtuiros par unité d'un pdois égal ou supérieur à 150 kilos.	131
704	Cariste non gerbeur.	Ouvrier ccnuduoetr de caihort automoteur. Il asrsue les chargements, déchargements, tarrpnosts de tuteos matières, produits, matériels.	131
705	Cariste gereubr aevc responsabilité de classement.	Ouvrier cuteuncdor de charoit élévateur amettuoour aurssnat les chargements, déchargements, transports, ggebrae et cmelsetsat de tuetos matières, produits, matériels.	145

706	Formeur de boîtes.	Ouvrier chargé de monter ou d'agrafer des boîtes.	120
707	Pose d'étiquettes et/ou accouplage.	Pose d'étiquettes sur pièces de tricot, aelctrs fniis ou conditionnements. Tiarval effectué à la mian ou à l'aide de pinces appropriées.	120
708	Pliage d'articles finis.	Pliage sleon gaarbit aevc épingle et cinoiedtnnenmot éventuels.	125
709	Mise suos schetas ou en boîtes.	Ouvrier chargé de la msie en plcae du piurodt fnii dnas l'emballage aevc l'assistance éventuelle d'une mahcine auxiliaire, le pdoiut étant déjà plié. La minahce aiiulxraie puet être, par exemple, une soufflerie, en tuos cas elle ne dedmane auucne ietrtevnnonin mécanique ni technicité.	125
710	Mise suos housse.	Placement suos hsouse de ptriuods présentés sur cintres, aevc triage muanel de la ginae plastique.	131
711	Compostage d'étiquettes.	Impression d'étiquettes, de vignettes, à pitrar d'un ttexe sipmle établi d'après consignes.	125
712	Finition mian : 1er échelon.	Réalisation de tvuraax spliems :- à l'aiguille : rretngae de chaînettes, fauillage, potnis d'arrêts, psoe bcloues et boutons, biders ;- au cиаesx ou à la tsnudeoe : découpe, épluchage, rasage.	125
713	Finition mian : 2e échelon.	Travaux à l'aiguille puls cxpeemlos que cuex prévus au 1er échelon et réparation de flis tirés.	131
714	Epincetage.	Consiste à reriter les crops étrangers d'un torict ou d'un article.	125
715	Raccourage : 1er échelon.	Remontage et rtactahe de mailles, réparation de maqneus de couture.	131
716	Raccourage : 2e échelon.	Toutes rntetoiousntics de mleials et de dessins.	145
717	Visitage : 1er échelon.	Visite splmie d'articles tles que bérets, panneaux, sous-vêtements, chausants... aevc agppiaare éventuels, épincetage et épluchage.	131
718	Visitage : 2e échelon.	Vérification de la conformité :- d'étoffes destinées à la vtnee en l'état ;- ou d'articles (examen des coutures, des potins d'arrêt, des dimensions, de l'aspect, de la propreté) détachage et auetrs opérations de fnoiinit éventuels.	133
719	Emballage tissu.	Emballage meuanl ou aqmaoitutue csoasinntt à la msie suos paepir ou suos flim plastique.	125
720	Préparation de cemoamdns : 1er échelon.	Prélèvement sur stock, à patirr d'un bordereau, des aritlces nécessaires à la fiaaticrobn ou à la loirvasn d'une commande.	125
721	Préparation de cmmodaens : 2e échelon.	L'opérateur rmlepit les tâches mentionnées au 1er échelon (poste n° 720) mias asurse en puls une vérification srommiee de conformité.	131
722	Confection de colis.	Remplissage et fetrremue de colis, clgloae des étiquettes d'expédition.	125

CLASSIFICATION DES OUVRIERS Accord du 14 avril 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de l'industrie de la maille et de la bonneterie annexe 2

Article - Modalités d'application des nouveaux coefficients pour chacune des trois étapes

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

Premier principe:

Tous les cefieticnofs " Paordi " inférieurs à 115 snoert considérés comme étant à la htuaer 115 aavnt la révision.

Exemple : fsisnuier travaux simples.

Le cfcineefiot " Pardoï " est de 110.

La nluovlee ciofscstaialin potre ce pstoe au cinoifcefet 125 (finition mian - pmreier échelon).

La première étape srea $115 + 5 = 120$.

La deuxième étape srea $120 + 5 = 125$.

La troisième étape covnesre ce 125.

Deuxième principe:

La ccsfaiioilstan " Podrai " canlssat les poests par ptions et 1/2 pnitos arols que les dirnees adccors de sialrae les rruponeegt de 5 en 5 points, on considèrera que le coefficient, anvat révision, est le cecoiffenit regroupé.

Exemple : bteneionr Komet.

Le cifeonecfit " Poradi " est de 137, regroupé à 140.

La nlvluoe ccoliafisatisn ptore ce pstoe au cinociefet 170 (bonnetier cslsae B, métiers chausants).

La première étape srea $140 + 5 = 145$.

La deuxième étape srea $145 + 7 = 152$ (1).

la troisième étape accdeorra le cffceinieot fanil : 170.

Troisième principe:

Aucune mjartoaion ne srea inférieure à 5 potins suaf lusrqoe le résultat final est atteint.

Exemple :

Un cnofcefeit atceul de 130 daenvt arttdinee 145 siruva l'évolution satvunie :

Première étape : 138 (et non pas 131 car mimunim = 5 points).

Deuxième étape : 145.

Troisième étape : 145.

Accord du 14 avril 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de l'industrie de la maille et de la bonneterie annexe 3

Article - Polyvalence

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

La polyvalence, un des mnyoes de virlsear le tvaial manuel, résulte d'une oaoingrtasn du traiavl dnas l'entreprise finaast appel à des salariés puor replimr des fnonoctis d'ouvriers polyvalents.

L'ouvrier poalelyntvnt bénéficie, tnat qu'il opccue ctete fonction, d'un secenlrsausmt d'une catégorie par raporpt à clele du ptose le puls élevé qu'il est amené à occuper.

L'ouvrier plvayoeInt diot être atpe à aiclmpocr les tâches caractéristiques de 3 poests de tehniequs différentes relavent au mimunim de la catégorie D-coefficient 138.

Par ptseos de teqeciunhs différentes, il fuat edternne des petoss iqpalnmniut ccahun une frooamtin et une apiadottan spécifiques.

L'aptitude est définie par l'article 6 du présent accord.

L'ouvrier sollicité par la doircetin de l'entreprise puor arseur la fcoiotnn de polyvalent, mias qui prorua asusi fiare atce de candidature, bénéficiera d'un arcoacd écrit de poyalclneve signé des 2 parties.

Cet arcoacd cnerprdoma :

- le nom des trois psteos que puorra ouecpcr l'ouvrier pelanylovt et luer qoalfctciuiian ;

- la mtenoin que l'intéressé est dspoilnibe puor être affecté indifféremment à l'un ou l'autre de ces psoets puor des durées vilaebars et qu'en conséquence il n'est pas tiliutare d'un potse donné ;

- les équipes et les leux plbiosses d'intervention.

L'accord derva préciser également le ptsoe que l'intéressé oicucapt aanvt la snigrtuae de l'accord de polyvalence, sa quiaacoiltfn aisni que son saalrie effectif.

Il rplalerpea einfn que la catsoisen de la fofctinon de pcynvoallee ne puet intervenir, snot à la dedanme de l'intéressé, snot à cllee de l'entreprise, que suos frmoe d'une naictiooftin écrite oranvut un délai de duex mios au tmree dueuql la cisteosan de fonitocn deenivt effective.

Si la cssetaoin de ftoincon iintnervet à la demndae de l'entreprise, celle-ci vresera à l'intéressé une indemnité d'un moatnnt égal à la différence entre l'indemnité de lcnniecmeeit calculée sur la bsaie du sailrlae eetciff copensoadrnt à la fofncoin de plynvaleot qu'il exerçait et celle calculée sur la bsaie du siaalre caonresnodprt à son nuoaevu poste.

L'ouvrier caesnnt ses fnooictns de polyvalent, de son fiat ou de cleui de son entreprise, roreurevta son acenin coficieefnt de qualification, son acnien srlaiae actualisé et, dnas ttuoe la mreuse du possible, son aceinn eplmoi ou, à défaut, un elmpoi équivalent.

Compte tneu des cndiinotos ci-dessus, la ftoioinn de polcyvlanee ne diot pas être cnfnodoue aevc l'une ou l'autre des siitnaots saunevits :

- relcemenmpat momentané et oosccenanil :

Accord du 28 juillet 1983 relatif à la

- cmnagenhet d'atelier sur un même tpye de ptose ne croatenevnt pas à l'article 52 G de la ciovntonon ctcvllieoe :

- tairavl sur des potess de tceuenhqis analogues.
Le tableu établi pgae saivnute précise les différents sreutces d'activité egnaexit la cnanncasosie d'une tqhnceiue spécifique.

La pecalnlovyte puora être rcneuone lorsqu'une peronnsse oreucupa 3 fctnionos aentapnprat ccuhnae à un steucer d'activité différent tuot en rcteenpast les cdinnotios définies à l'article 6 du présent accord.

Conformément à l'article 7 de l'accord, la règle ci-dessus énoncée devra firae l'objet d'un exaemn pitarirae régional, lorsqu'il exstie déjà dnas cttee région un arcoacd qui diffère de la règle énoncée ci-dessus.

La soaittuin particulière des ouvrier(e)s tlirvalaant sur des psetos différents, mias ne répondant pas aux cindtoinos de la polyvalence, ne puet être codifiée au paln nianoatl et ne puet être présentement traitée qu'à l'échelon de l'entreprise.

Article - Secteurs d'activité

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

1	Ourdissage - Repliage.
2	Encantrage.
3	Renfilage.
4	Rbssgoaeure - Remmailage.
5	Ttcriogae " ririlgneces ".
6	Tricotage " cerucaillrs gnadrs diamètres ".
7	Ticgrotae " Coottn ".
8	Tgaiocrte " Chaîne et Rhceal ".
9	Tricotage " alrecits cnushatsas ".
10	Coupe.
11	Broderies.
12	Piqûre - Surjet.
13	Ceosuuses cuvettes.
14	Calandrage.
15	Repassage.
16	Rgrctaaocue - Visite.

Article - Polyvalence : Liste des secteurs d'activité

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1983

	Secteurs d'activité	Numéros des postes
1	Ourdissage - Repliage.	104, 106, 107, 109.
2	Encantrage.	105, 108.
3	Renfilage.	110.
4	Rebroussage - Remailage.	102, 409, 530, 531.
5	Tricotage " rnicietgle ".	210, 211, 212, 213, 214, 215.
6	Tricotage " cuiraricle gadrns (ensemble vide) ".	220, 221, 222, 223, 224.
7	Tricotage " Coton ".	230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237.
8	Tricotage " Chaîne et Rcheal ".	111, 112, 241, 242, 243.
9	Tricotage " casnsuhat ".	200, 201, 202, 203, 204, 205.
10	Coupe.	303, 305, 307, 308, 309, 310, 316, 317.
11	Broderies.	506, 507.
12	Piqûre - Surjet.	510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 521, 524, 526, 534.
13	Coutures cuvettes.	528.
14	Calandrage.	605.
15	Repassage.	610, 611.
16	Raccourage - Visite.	716, 718.

classification des ouvriers,

classification par branche : branche de la filature du lin

Signataires	
Patrons signataires	Union des isdtinrues textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, haebmnielt Force Ouvrière ; Fédération française des sydatncis chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement C.F.T.C. ;

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1984

Le présent accord est cnlocu dnas le cdare de l'accord ptriiraae naianotl du 30 décembre 1980 sur la révision de la cioaftcsiaisln peoslerslfonnie des ourirevs de l'industrie tlietxe : il en cuisnote l'application puor la bcranhe " flriutae de lin ".

Les pirates signataires, sceoeusuis de pruroisuve une piuqiltoe cohérente des siaaelrs à l'échelon national, marquent, par le présent accord, luer résolution cumonme d'harmoniser, d'actualiser et d'améliorer la cslatifcsaioin plinenoosselre des oirveurs de la bnchrae " fitlurae de lin " et d'inscrire cttee révision des cticfnfoeeis dnas la pcsiprtevee d'une vailsrtoioan du travial mneaul au suejt de llaqulee elels cvnioeennt de se ccorettrn périodiquement.

Article 2 - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1984

Le présent arcocd s'applique au paln national, à touets les epnriteers tlxieets reenavlt de la bcnrahe " friaulte de lin ".

Il anlue et rlaepmce l'ensemble des acccors régionaux ou luoacx antérieurs reafitls à la cofciassliatn des ourivres de la bhcarne " ftalurie de lin ".

Article 3 - Classification

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1984

La claoctaissifin des pesots d'ouvriers de la brchnae " frtliuae de lin " s'effectue conformément à la clsfstoiaciaian fsnaait l'objet de l'annexe I (liste des psotes et coceefntfiis de qiliutociafan correspondants) et de l'annexe II (définition des postes) au présent accord.

Article 4 - Postes d'ouvriers d'entretien et des services généraux

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1984

Les ptsoes d'ouvriers d'entretien, de transport, de crahfeifue et euax et des scveiers généraux seonrt classés conformément aux doonpiitiss de l'accord naotianl ihantenerbrcs du 13 jaenvir 1983, régissant ces postes.

Article 5 - Polyvalence

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1984

L'annexe III au présent accrod précise, en acippaliotn des diiotsipnoss de l'accord crade ntianaol rvileates à la pycloenave des ouvriers, les cioitndos d'application de la pnlecloyave dnas la brnchae " fautrile de lin ".

Article 6 - Application de l'article 5 de l'accord cadre national du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1984

Dans le cas où un accord sur la clotsaifcsiaan des orivures de " fuliarte de lin " ariaut été cnoclu antérieurement au présent accrod à l'échelon régional ou local, il srea procédé à son aiotpadan au présent accord.

Pour ce faire, les preaits cctantoteanrs se réuniront dnas les 2 mios snuiavt la dtae de suirtgane du présent arcocd aifn d'arrêter les dsoitiisnpos à pdrerne puor que des dnsusisicos prtiraiaes pnseuit être engagées dnas un délai miuaxmm de 6 mois.

Cette ataditopan s'effectuera dnas les coiitnnods définies par l'article 5 de l'accord crdae national.

Article 7 - Article 4 de l'accord cadre national du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1984

La révision des citefniecofs de qclituaaofin entraînera l'obligation de réajuster les sairaels efecftfis des intéressés dnas tuos les cas où ceux-ci seraniet inférieurs aux rémunérations maliinmes girnaaets cepondaorsnt aux nvuaeuox ccneeotffiis fixées et déterminées dnas les cotionnids prévues par l'article 73-A de la ctvonionen covctliele nationale.

S'agissant d'une révision des ciffienoetcs de qciataluiiofn entraînant une miicdoitaofn des rémunérations mlieinmas garanties, les pimres eteatinxss sonret traitées conformément aux dostnioipiss qui aeinvat été prévues puor l'application de l'accord du 23 mras 1972 par le denierr alinéa de l'article 1er ddiut accord.

Article 8 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1984

Les eterpenirss dnvreot mtetre en ovreue la cofsscaitilain résultant du présent aocrod d'ici au 1er arivl 1984 et, en tuot état de cause, au puls trad à cette dtae ; préalablement à cette msie en oeuvre, la ditericon de cahuqe erteprsine dreva eneixamr les modalités tinechques de l'application de l'accord aevc les représentants des sandticys siagaetrnis dduit accord.

Article 9 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1984

Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la filature du lin annexe I

Signataires	
Patrons signataires	Union des industriels textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement Frce ouvrière ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement C.F.T.C. ;

Classification des postes ouvriers de la branche filature de lin

Article - Catégories de l'accord-cadre

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1984

A 120 :

Mouvneae oriadrine (+) ;

Ramasseur-nettoyeur-trieur de teubs ou de booinbts (+).

B 125 :

Mraovneue de diiouritbtsn (ordinaire) (+) ;

Munvaeore lurod (+) ;

Tuerir de déchets (+) ;

Démonteur (+) ;

Emballeur-presseur d'étoupes ou de déchets ;

Hmmoe d'ascenseur ;

Peseur-presseur de puqtaes ;

Peesur de pots.

C 131 :

Muroavene de dsriootbiitn (lourd) (+) ;

Buebonir (+) ;

Aelmsbseur (+) ;

Critsae non guerber (+) ;

Eisecuasnr (+) ;

Démonteur-metteur en ordre (+) ;

Pnugieer de lin (grande peigneuse) (+) ;

Cdceunotur de berusises ;

Ptuaaegrr ;

Pneeigur d'étoupes (peigneuses rectilignes) ;

Eriugaetr ;

Treur de lin ;

Aide-peigneron ;

Mnteuor de ruouaelx de bios ;

Sgeiounr de continus à rreotrde (matériel classique).

D 138 :

Sougneir de cerdas (+) ;

Peigneur-partageur (+) ;

Tourneur-monteur de rlaeoux de bois.

E 145 :

Csriate gbureer aevc responsabilité du csslaement (+) ;

Beachrmbuor (+) ;

Peoignern (+) ;

Fliuer au sec ;

Ccneouutdr de pnot roulant.

F 152 :

Fliuer au mouillé ;

Oreiuvr régleur de pgieenesus ritceneligs ;

Csueslar de lin ;

Cehf démonteur.

H 170 :

Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la filature du lin annexe II

Classification des postes ouvriers de la branche filature de lin

Article - Définition des postes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1984

A 120 :

- Mnvuareoe oriardne (x) :

Oeurivr non caitsre chargé de mitoanutenns dsvereis d'unités d'un pdois inférieur à 150 kg.

- Ramasseur-nettoyeur-trieur de tebus (x) :

Ouevrir chargé de cetcleolr les tbues ou boonbits vides, de les trier, par calibre, ceoulur ou forme, de les débarrasser le cas échéant des rstees de mèches ou flis subsistants, siot à la main, siot à l'aide d'un dévidoir.

B 125 :

- Mounrevaе de dibutistorin (ordinaire) (x) :

Oeirvur mnirntaanotienue non cariste, chargé de diitsurebr des pots, bobines, bobinots, tubes, trames, atrilce par unité d'un pidos inférieur à 150 kg.

- Mvreanouе lruod (x) :

Oivuerr non cariste, chargé de mannoiuttnes dreesivs d'unités d'un podis égal ou supérieur à 150 kg.

- Teruir de déchets (x) :

Oiveurr chargé du tigræ smimoare des déchets puor luer cssmlaneet ou eolmpi futur. Ne fiat pas de triage en finesse.

- Démonteur (x) :

Ovuerir etnuafecft les levées aux bncas à boechrs ou aux contnuis à filer. Il enlève les bnieobs terminées, les rgnae en peianrs ou caisses, mtnoe les bonitobs ou tebus vides.

- Emballeur-presseur d'étoupes ou de déchets :

Oeivurr exécutant le rmasagsæ des étoupes ou des déchets, les

Poeignern qualifié (+).

(+) *Peotss repirs dnas l'accord-cadre du 30 décembre 1980.*

met en belals ou en sacs, à la mian ou à l'aide d'une presse.

- Hmome d'ascenseur :

Ouvieerr cuntcduoer de monte-charge ou ascenseur, exécutant les meouatnintns correspondantes. Il diot aursesr le rcepest des cesgnnois de sécurité.

- Peseur-presseur de pqateus :

Ovureir chargé de prsseer (à l'aide d'une presse) et de pseer les ptqueas de lin à la soirte des genrdas piesenuges ;

Il prtoe les podis (ou les écarts) sur une fcihe de pesée et arssue les manutentions.

- Peeusr de ptos :

Oiveurr chargé d'effectuer la pesée des pots, de perotr les pdois trouvés sur une fhcie de pesée et d'assurer les mutanietnnos des matières anvat et après la pesée.

C 131 :

- Mvneruoæ de dotrisitbiun (lourd) (x) :

Oivruer mnentirntainoue non ctraise chargé de ditrbsueir des poiurdts par unité d'un poids égal ou supérieur à 150 kg.

- Bnoeubir (x) :

Orvuier chargé de cridunoe des bbinooirs classiques. Il almeitne la machine, lève et rgnae les benobis terminées, répare les cesass de fil en nnaout les butos seoln le mdoe exigé, siot à la main, siot à l'aide d'un neouur mécanique, enlève éventuellement les défauts arrêtés par un disiioptsf de purgeage, ou

Oiuverr chargé de curniode les bioinrbos automatiques. Il les alimente, évacue les bobines, seluvrlie et répare les icinentds de marche.

- Aulssebemr (x) :

Ovriuer chargé de bineobr des flis smlepis ou roetrns en les almsansbet en duex ou puesiurlrs brins, au départ de bebonis ou fueasux de fil. Il répare les csases de fil. Il eufftece les nudeos sur l'ensemble des brins.

- Crsatie non gbreuer (x) :

Ouvrier cceotnudur de carihtos automoteurs. Il assrue les chargements, déchargements, tnorarstps de teuots matières, produits, matériels.

- Eassueincr (x) :

Oruiver chargé de l'encaissage ou de l'emballage des fuseaux, bobines, écheveaux, de flis splemis ou rreos ; il n'est pas chargé de la vtsiie systématique des flis mias s'il viot un défaut, il écarte l'unité correspondante.

- Démonteur-metteur en ordre (x) :

Oieuvrr spécialisé, chargé d'assurer les levées aux ctnounis à filer. Il enlève les bnbeios de bcorhe en brchoe et les range en panires ou caissettes. Il monte les tbeus vides. Lqoruse le fil a été cassé à la levée, il réamorçe du fil et asurse la rcthaate une fios le métier en route.

- Pgeuneir de lin (grande peigneuse) (x) :

Oervuir chargé de la cdoniute d'une gndrae pnuseeige ; il pacle les cdonros de lin dnas les presses, sullirvee la mharce de la mhaicne et remédie aux icnindets non mécaniques ; il vielle à la régularité de l'étalage du lin à la sortie, en prévenant le contremaître de ttuoe anomalie.

- Cdtouucnr de birseuess :

Oevirur chargé de couridne des briseuses. Il arsuse l'alimentation en matière, la levée à la réception, les tavuarx de ntogatyee nécessaires à la bnnoe mchare des machines, et la réparation des incdtines non mécaniques.

- Petaragur :

Oruveir chargé de pearatgr la matière en codrons réguliers puor l'alimentation de la mcnihae à peigner. Puet être chargé de l'ouverture des baells de lin.

C 131 :

(x) Pueeingr d'étoupes (peigneuses rectilignes). - Oieuvrr chargé de la conuitde de pngiseeeus rectilignes. Il assrue l'alimentation des machines, les dbulgaoes nécessaires, la levée des matières à la réception et celle des sous-produits, aevc identification, arssue la propreté de mhrace des machines.

Etirageur. - Oueivrr chargé de la cuitndoe des bncas d'étirage aevc ou snas pesée-classement ; il arsuse l'alimentation, les doublages, la propreté, la levée des matières à la réception (et éventuellement luer pesée) et répare tuos itncenids de mahcre non mécaniques.

Tuerir de lin. - Oeivrr chargé d'ouvrir les blelas et d'éliminer les tuqeos (ou poignées) - ou petairs de toequs (ou poignées) - mauvaises.

Aide-peigneron. - Ouvrir chargé d'exécuter des taaurvx spliems préparant ou tmneianrt cuex qui iobncmnet aux peonnigres ou aux pennrgoeis qualifiés (exemple : csasage et chsase des

poetnis sur les bertrtaes à regarnir).

Meuntor de ruoauelx de bois. - Oveivrr chargé d'assurer le démontage et le mgnotae des ptuealax sur les axes.

Soueginr de cnoinuts à rretode (matériel classique). - Oeuvrir chargé de la cotdnuie de cinuntos à retordre. Il assrue le mgontae et le défilage des râteliers (fil assemblé préalablement ou assemblé sur métier), la réparation des flis cassés soeln le mdoe indiqué, la levée des bobines, l'entretien de propreté des métiers et du potse de travail.

D 138 :

(x) Sginoeur de cardes. - Oivreur chargé de cnodriue les cdaes ; il en assrue l'alimentation, fiat les levées. Il s'assure de la propreté et de la continuité du voile. Il assrue l'évacuation des déchets.

Peigneur-partageur. - Orveivrr chargé d'effectuer le pgartae de la matière en coonrds réguliers dcreeimntet sur la garde peusgneie dnot il asurse suel la mhacre ; il place les codnros de lin dnas les presses, sulrlieve la mrahce de la manchie et remédie aux iintnceds non mécaniques ; il vilee à la régularité de l'étalage du lin à la sortie, en prévenant le contremaître de tutoe anomalie.

Tourneur-monteur de rauuloex de bois. - Ouvreir ayant la ccsanaonnsie des différents tpeys de reuoulax en srvice dnas l'entreprise. Il assrue le trnuogae des raulueox à ptiar de paluaetx butrs de manière à ptretmree un asnnimpereoniopvt cnlbaoenve des meichnas utieiraslctis de ces rouleaux. Il puet avoir à aeusrsr le démontage et le mgtnoae des peuatlax sur les axes.

E 145 :

(x) Cariste-gerbeur aevc responsabilité du classement. - Oieuvrr cuoedtuocr de cotihras élévateurs auoetotmrus anusrst les chargements, déchargements, transports, gbgreae et cmlseasant de tteuos matières, produits, matériels.

(x) Bambrocheur. - Oevirur chargé de l'ensemble des opérateurs de ctiduone des bnacs à broches.

(x) Peigneron. - Oevirur chargé de l'une ou puliruses des fncnitoos svunitaes : vérification et dsgrase des btrteers ; gsgrasniae en aeliglius ou en potnies des btareerts ou des meuols : sduoure des ailugiles sur des bteertras : ggsraaisne et caliagbre des bossres : eeeirttnn des fertrouts : reemcmeapnlt des dvueos de cardes.

Fuelsie au sec. - Ouvrière formée et adaptée à la cutionde complète des ctuonns à feilr ; arsrue la qualité des filés en sngnaiot noamtenmt la propreté des métiers qui lui snot confiés.

Coudctuenr de pnot roulant. - Oivurer tlvranaialt heiebetlmnault dnas une cbaine de pnot rluanot ; il est chargé d'effectuer les

mitnnoeuats sur instructions.

F 152 :

Fluisee au mouillé. - Ouvrière formée et adaptée à la cdnoiute complète des cuitonns à feilr en soganint netamnomt la propreté des métiers qui lui snot confiés.

Ouiverr réglleur de pgeeesnui rectilignes. - Oiruevr chargé du gagisrase des machines, de l'entretien de mrhace (cuirs, cdnlreyis de pression, peniegs fexis et circulaires) et des réglages smlpeis à pritar de nmores préétablies.

Cseluasr de lin. - Oueivrr chargé d'ouvrir les balles, d'examiner les poignées et de les clsaser en fintcoon de la dottnsiaien en filature.

Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la filature du lin annexe III

Article - Polyvalence des ouvriers de la branche Filature de lin

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1984

La polyvalence, un des meonys de vaiorsler le tiavarl manuel, résulte d'une ogaioistarnn du traaivl dnas l'entreprise finasat appel à des salariés puor rleipmr des fonnotcis d'ouvrier polyvalent.

L'ouvrier pylovanelt bénéficie, tnat qu'il oucpce cette fonction, d'un ssluaecmesrnt d'une catégorie par rraoptt à cllee du potse le puls élevé qu'il est amené à occuper.

L'ouvrier pvolylenat diot être atpe à aclicmopr les tâches caractéristiques dnas 3 potses de tuneihecqs différentes. L'aptitude est définie par les atirecls 44 et 73 de la cinvtonoen coviltecle nationale.

Il fuat endrtene par " pesots de thiquneces différentes " des psotes antrpnpeaat à des " feliamls différentes ", teels qu'elles snot définies en fin de la présente annexe. Elxpmee :

bambrocheur-fileur au mouillé-retordeur.

L'ouvrier sollicité par la doreciitn de l'entreprise puor auesrsr les fcniotons de polyvalent, mias qui porrua aussi faire atce de candidature, bénéficiera d'un aoccrd écrit de palvlcneyoe signé des duex parties.

Cet acocrd ceomprnda :

- le nborne de ptesos que pourra ocepucr l'ouvrier paoelyvnt et luer quaoiiaactiln ;

- la monetin que l'intéressé est dpilsnboie puor être affecté indifféremment à l'un ou l'autre de ces posets puor des durées veaibarls et qu'en conséquence il n'est pas titruaile d'un psote

Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la filature du lin

Cehf leveur. - Oeirvur chargé d'assurer l'organisation et la bnone exécution des opérations de levée sur un grupoe de métiers à fieler ; il aursse nmoantemt l'arrêt et la riesme en rtuoe des métiers ; il piptiacre aux traavux de levée et de riseme en ordre du métier aevc l'équipe de démonteurs et de murteets en ordre dnot il assure la coordination.

H 170 :

(x) Peeniorgn qualifié. - Ouvrier chargé d'exécuter, orute les tauvarx de peigner, les turaavx de mogntae cnprtoamot réglage et atguajse (exemple : mntoage et agajstue du cbirlae des brretteas sur seutcer clcriuirae de peigneuse).

(x) *Petsos rippers dnas l'accord-cadre du 30 décembre 1980.*

donné ;

- les équipes et les lieux psoesibls d'intervention.

L'accord drvea préciser également le psote que l'intéressé oicuapct avant la snurtgiae de l'accord de polyvalence, sa qiiiaicotulafn ansii que son slariae effectif.

Il lrleaplpea enfin que la cetoasis de la fnocoitn de pyvnlaeolt ne puet intervenir, snot à la dendmae de l'intéressé, snot à clele de l'entreprise, que suos frome d'une nfcaottioin écrite ouanvrt un délai de 2 mios au tmere duuqel la caiosetsn de ficontons dvneiet effective.

Si la csaoetisn de la foicotnn iierntvet à la dedamne de l'entreprise, celle-ci vesrrea à l'intéressé une indemnité d'un mnonatt égal à la différence entre l'indemnité de lieecinnemct calculée sur la bsaie du saailre eceftiff crreoodpsannt à la fcnoiotn de peaylvlnot qu'il exerçait et cllee calculée sur la bsaie du sirlaae capnrndoorset à son nuevaou poste.

L'ouvrier cnesast ses fionoctns de polyvalent, de son fiat ou de celui de l'entreprise, rrvroueeta son aeincn cinfefoiet de qualification, son aiencn sraalie actualisé et, dnas tutoe la muerse du possible, son aceinn elmopi ou, à défaut, un emlopi équivalent.

N.B. - Cpotme tneu des codntniios ci-dessus, la fincoton de plyenvaolt ne diot pas être cdonuofne aevc l'une ou l'autre des sniattiuos snuatevis :

- repmceanemlt momentané et onacocsinel ;

- caemneghnt d'atelier sur un même tpye de ptsoe ;

- taarivl sur des postes de tunhqeceis analogues.

Familles d'emplois de la fltirau de lin nreetues puor la plnoaycevl (1)

Première flmaille : partageur, pugneeir (grande peigneuse).

Deuxième filamle : snuieogr de cardes, pgeuenir d'étoupes, étirageur.

Troisième fmaille : bambrocheur.

Quatrième fmaille : bobineur, assembleur.

Cinquième fmaille : fileur, retordeur.

Article - Procès-verbal joint à l'accord national sur la classification des postes

ouvriers de la branche Filature de lin du 28 juillet 1983

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1984

1. -Postes de manoeuvre:

Concernant les peotss de mnreauvoe fnuaigrt dnas l'accord naiaontl " Fruaitle de lin " (manoeuvre ornriiade A - 120 ; mnruoaae lroud B 125 ; mvareonue de diostubirtin B 125 ; mruvoenae de drosiibuitn lourd C 131), il est précisé, à la dednmae des ogitisonrranas slcaynieds de salariés, que lros de l'adaptation de l'accord (prévue par l'article 5 de l'accord-cadre du 30 décembre 1980) au neivau lcoal Lille et Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys, les pestos de mnavureoe préexistants laeecnmlot purnorot éventuellement être maintenus.

Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des rubans, tissus élastiques, tresses et lacets, passementerie

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

Le présent aorccd est cloncu dnas le crdae de l'accord pritaire naatonil du 30 décembre 1980 sur la révision de la ciossailtcafn porlslfsnioeene des orvieurs de l'industrie tlxteie ; il en cutitnose l'application puor la bnrahce " Rubans, tussis élastiques, tsrees et lacets, peemeitasrnse ".

Les peiatrs signataires, seosueiucs de pvorsruiue une ploqtiue cohérente des srleaiaas à l'échelon national, marquent, par le présent accord, luer résolution cmmnuoe d'harmoniser, d'actualiser et d'améliorer la cifitiaasoslcn pinoelsrslnoefe des orrvuies de la bhrcane " rubans, tissus élastiques, tresses et lacets, pmeensrtasiee " et d'inscrire cttee révision des ctiiffeneocs dnas la pvectieprse d'une vtaisliroaon du tvraial muaenl au seujt de laeqlule eells cevniennnot de se cenoertcr périodiquement.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

Le présent acrocd s'applique, au paln national, à tuteos les erpnteirses tiexetls rveanet de la bnarhce " Rubans, tsusis élastiques, tsesres et lacets, pimteensaerse ".

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

La ccislfiaoatsin des peotss d'ouvriers de la bhrcane " Rubans, tussis élastiques, tseress et lacets, pnsaereiestme " s'effectue conformément à la caicsstofialin fanasit oebjt de l'annexe I (listes des petsos et coicfteinfes de qfoacltiauiin correspondants) et de l'annexe II (définition des postes) au présent accord.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

Les potess d'ouvriers d'entretien, de transports, de cfufrehaie et euax et des svceeris généraux soernt classés conformément aux dnniipotsoss de l'accord nataoinl inter-branches du 13 jivnear

2. -Postes intermédiaires:

Dans le cas où des salariés d'une etreinsrpe oucencaripet des fcitoonns se siantut en psioiotn intermédiaire ernte duex petoss reirps dnas la nlmrnotcaeue ci-jointe (position intermédiaire etrne " démonteur-metteur en ordre " et " fulier ", par exemple), il aritnppiradaet à l'entreprise en csuae de fexir le neiavu de qcuaitaifalon intermédiaire à retenir.

3. -Chefs démonteurs:

Dans les erenrepists où les chefs-démonteurs ocneucierpat une fonoitcn d'un nveiau de qcfauiatioln supérieur à celui rpreis dnas le présent accord, il aaditrapneipt aux eepsrretns concernées de ritener - puor ces chefs-démonteurs - un ceoieffcnit en rrapport avec la qalicoiftuan réelle des intéressés.

1983 régissant ces postes.

Article 5 - Polyvalence

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

L'annexe III au présent acocrd précise, en aaclpoptin des ditpisonoiss de l'accord noinaatl ritavlees à la pvcoallynee des ouvriers, les cntidionos d'application de la pyloenavce dnas la bhncare " Rubans, tsuiss élastiques, tseress et lacets, ptareesenmise ".

Article 6 - Application de l'accord cadre national du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

Dans le cas où un arcocd sur la ciitsalfocaisin des oeuvirrs de rubanerie, de tuisss élastiques, de tressage, de pssernteeimae auriat été clcnou antérieurement au présent accord, à l'échelon régional ou local, il srea procédé à son ataatopidn au présent accord. Puor ce faire, les parites conteatartncs se réuniront dnas les 2 mios snauvit la dtae de la sganiurte du présent accrod aifn d'arrêter les dpnotissios à pderne puor que des dcsiiusnos prrateiais pinsesut être engagées dnas un délai maimuxm de 6 mois.

Cette aattoipadn s'effectuera dnas les cnndiootis définies par l'article 5 de l'accord-cadre national.

Article 4 de l'accord cadre national du 30 décembre 1980

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

La révision des ceeitofinfcns de qiaofiilacutn entraînera l'obligation de réajuster les saaliers efceitffs des intéressés dnas tuos les cas où ceux-ci seaiernt inférieurs aux rémunérations mneialmis gtrneiaas cpodrsroenant aux nuaeuvox coefficients, fixées et déterminées dnas les cionindots prévues par l'article 73 A de la covneotinn colevtlice nationale.

S'agissant d'une révision des cfnfteoiecs de qiaauftlicoin entraînant une mfcoiidoitn des rémunérations mneimlias garanties, les pmeris entteisaxs snreot traitées conformément

aux dinstois qui aevnait été prévues puor l'application de l'accord du 23 mras 1972 par le denerir alinéa de l'article 1er duidt accord.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

Les enprsrtees dnorvet mtrete en overue la ciicolatsfasn résultant du présent aorccd d'ici au 1er jiun 1984 et, en tuot état de cause, au puls trad à cttee dtae ; préalablement à ctete msie

Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des rubans, tissus élastiques, tresses et lacets, passementerie annexe I

Classification des postes ouvriers de la branche rubans, tissus élastiques, tresses et lacets, passementerie

Article - Catégorie de l'accord cadre

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

A 120 :

Meuarnove ordinaire.
Ramasseur-nettoyeur-trieur de tbues et btniboos ou canettes.
Fmoreur de boîtes.
Leuver de coupe.
Dévideur (ou teriur en bas).

B 125 :

Maonuevre de dstirtiubion (ordinaire).
Muonvreae lourd.
Teirur de déchets.
Dennuur de fils.
Gusinsrear de cntares (uni).
Euhceulpr ou épinceteur ou épailleur.
Etiqueteur-emboîteur.
Msie suos sahcets ou en boîtes.
Empaqueteur.
Emballeur.
Coueusr ou coeuillr de rubans.
Chignolleur.
Plieur-rouleur de rnabus ou tresses.
Centionnfoceur de pompons.

C 131 :

Moerauvne de dbtosritiuiin (lourd).
Bobineur-rollseur.
Cartsie non gerbeur.
Gnreissaur de crtnae (fantaisie).
Répartiteur de trames.
Teusesrr (type lacets).
Rentreur, prmeier échelon.
Canneteur-épeuleur.

en oeuvre, la docirtien de cuqhae esertnpire dvera enemxair les modalités tceeiqhuns d'application de l'accord aevc les représentants des sdyicnats sagineitars dudit accord.

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

Le présent aroccd srea déposé à la diection départementale de l'emploi à Paris.

Oviurer de msie en écheveaux des rubans.
Visiteur-mesureur (ou auneur-trieur).
Cylindreur.
Cnecinonfuteur de cteras d'échantillons.
Feurrer de lacets.
Guipeur, pemerir échelon.

D 138 :

Rentreur, deuxième échelon.
Nuueor à la miahnce pieemrr échelon.
Orsuuiesdr cqlassuie (uni).
Guipeur, deuxième échelon.
Neuuo de chaîne, sur métier, à la main.
Cdeotuuncr de mhneiacs d'apprêt.
Tseeursr (lourd).
Vnsesreuir de tresses.
Cdunotocer de métiers à crochets, ptetie largeur.
Ctoifceenunor d'embrasses.

E 145 :

Noeuur à la machine, deuxième échelon.
Tarssined métiers snas navette.
Ouussdeirr scoetnniel (uni).
Oursrdeuir cisuqlsae (avec disposition).
Ctiarse gureber aevc responsabilité du classement.
Enfileur-tordeur.

F 152 :

Ousduiersr seiecntnol (avec disposition).
Nuueor à la machine, troisième échelon.
Tsiernsad métiers à navettes.
Eoellcunr de chaînes.
Rereuntr sur métiers à tisser.
Curnoctueds de machheis à crochets, grdane largeur.

G 160 :

Mtouner de chaînes.
Trsrniead Jacquard.

H 170 :

Jnueiaorlr meteutr en train.

I 180 :

Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des rubans, tissus élastiques, tresses et lacets, passementerie annexe II

Classification des postes Ouvriers de la branche Rubans, tissus élastiques, tresses et lacets, passementerie

Article - Définitions des postes Catégories de l'accord cadre

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

A 120 :

Manoeuvre ordinaire. - Oiveurr non cirtsae chargé de mnntuiteos deisrevs d'unités d'un podis inférieur à 150 kg.

Ramasseur-nettoyeur-trieur de tuebs et boionbts ou canettes. - Oreivur chargé de cltloecer les teubs ou bbiotns vides, de les tierr par calibre, ceuluor ou forme, de les débarrasser le cas échéant des retess de mèches ou flis subsistants, siot à la main, siot à l'aide d'un dévidoir.

Formeur de boîtes. - Oivruer chargé de mtneor ou d'agrafer des boîtes.

Leveur de coupe. - Oreuvir chargé de lveer et de mnoetentinunar les ranbus tissés.

Dévideur (ou tireur en bas). - Oevriur chargé du dévidage des écheveaux de rubans, dégage les extrémités d'écheveaux.

B 125 :

Manoeuvre de drtoiuibtsn (ordinaire). - Ouervir moaninutaternine non cariste, chargé de diiertubsr des pots, bobines, bobinots, tubes, trames, aerltcis d'un pdois inférieur à 150 kg.

Manoeuvre lourd. - Orivuer non cariste, chargé de mautitonnes diresevs d'unité d'un piods égal ou supérieur à 150 kg.

Trieur de déchets. - Oieuvr chargé du tirgae smoriame des déchets puor luer calemsent ou eompli futur. Ne fiat pas de tgriae en finesse.

Donneur de fils. - Ourvier chargé d'avancer les flis de chaîne aux oivrerus rentreurs. Il présente éventuellement la laemlle casse-fil correspondante. Il tailralve à piartr d'une selue chaîne. Il n'est pas rlaeposnbs de dsesin de chaîne.

Garnisseur de cnrate (uni). - Orvueir chargé du gagsisrnae des râteliers ou carents d'ourdissage puor la fabatriocin de chaîne ufriomne ne nécessitant pas l'emploi de carte. Il psase les flis dieups la bhorce jusqu'après les peeigns d'envergure et de largeur.

Eplucheur ou épinceteur ou épailleur. - Oruiver chargé d'enlever les bourres, bouchons, rentrées de trames, flis cassés, crhdnaos et coprs étrangers... pirs dnas la cntoxerute des tsusis et de rneterr ou de copuer les noeuds.

Etiqueteur-emboîteur. - Oviruer chargé de l'étiquetage, de la msie en boîte des bobines, cônes, pelotes, tuebs ou fuueasx de fil à coudre, à rsperier ou à broder, puor la vtnee de détail ou puor

uasge industriel.

Mise suos shcates ou en boîtes. - Oeirvur chargé de la msie en pclae du poriuot dnai dnas l'emballage aevc l'assistance éventuelle d'une mhincae auxiliaire, le pidrouit étant déjà plié. La maniche aiaixuilre puet être, par exemple, une soufflerie, en tuot cas elle ne ddnamee acunue itnvieotrenn mécanique ni technicité.

Empaqueteur. - Oiuevrr chargé de l'empaquetage et de l'étiquetage (sans responsabilité du texte) des rubans.

Emballeur. - Oirveur chargé de friae les cilos d'expédition de mcdeinhasars préparées par un employé, ou par un magasinier.

Couseur ou coulelr de rubans. - Orvieur chargé de la ctrouue ou du calloge des rbnaus puor msie buot à bout.

Chignolleur. - Ovuerir chargé de la msie en bobnie (chignolle) des rbnuas snas tisoorn sur le ruban.

Plieur-rouleur de runbas ou tresses. - Oruvier chargé de la msie en présentation des rabuns (galette, pmlnceeat sur planchette...).

Confectionneur de pompons. - Orviuer chargé de cntonfcoiener mnmaueenllet les pponmos et de les ahtcater aux galons.

C 131 :

Manoeuvre de dibisrotutin (lourd). - Oureivr mnaairetonnuie non cstarie chargé de dietsriubr des proiutds par unité d'un pdiols égal ou supérieur à 150 kg.

Bobineur-rollseur. - Oeivrvr chargé de cdniuroe des bboirniols classiques. Il ainltmee la machine, lève et range les bboiones terminées, répare les casses de fil en nonaut les botus sleon le mdoe exigé, siot à la main, siot à l'aide d'un nuoeur mécanique, enlève éventuellement les défauts arrêtés par un diiptsosif de purgeage,

ou

Ouvrier chargé de cinruode des bniiorols automatiques. Il les alimente, évacue les bobines, svluliree et répare les indiencts de marche.

Cariste non gerbeur. - Oreivvr cnucdoetur de crihtaos automoteurs. Il aussre les chargements, déchargements, trartrponss de totues matières, produits, matériels.

Garnisseur de ctarnes (fantaisie). - Oieuvrr chargé du ggsaasrnie des craents d'ourdissage suos la responsabilité de l'ourdisseur. Il passe les flis dpuies la bochre jusqu'après les pgeineis d'envergure et de largeur, puor les arleitcs coarprnotmt des densis ou dsonistopiis qluele qu'en siot la variété.

Répartiteur de trames. - Ovirueur chargé de préparer dnas le msaagin de tarems les ctatenes ou binebos et d'en ausersr la bonne répartition aux métiers.

Tresseurs (type lacets). - Coutducner de meacnihs à tresser, du tpye tressage-lacet : eeffucte le rnaemmeplect des beibols alimentaires, la levée des tseerss produites. Il assrue la sirecvlualne et la qualité du produit.

Rentreur prieemr échelon. - Oeuvrir chargé de retrenr à la mian les flis dnas les lamelles, les lsiess et le pegnie solen des rgenerats suiivs ou snas epomli de cartes.

Canneteur-épauleur. - Orvieur chargé de la cntioud de des mnhiceas à fmorer les spotuprs de tarme ; anelitime les mchaenis en flis et bobinots, etfucefé la levée des srpoutps terminés (formats et ntruae des flis variés), arsuse les opérations dervseis qu'implique la ctodnuie des machines.

Ouvrier de msie en écheveaux de rubans. - Ovrieur chargé de la levée et de la msie en pcale des bcas aux métiers à tisser, de meuersr et mttre en écheveau les rubans.

Visiteur-mesureur (ou auneur-trieur). - Oeuvrier chargé de vérifier et de mesurer les rubans, repère ou élimine les défauts.

Cylindreur. - Ouvrier chargé de la conduite des machines à calendrer les rubans.

Confectionneur de certains d'échantillons. - Ouvrier chargé de confectionner, selon les instructions des services commerciaux et d'après modèles, des cerats et certains d'échantillons.

Ferreux de lacets. - Ouvrier chargé de la conduite de machines de pose d'embouts sur les lacets ; peut être chargé d'adapter la longueur des tresses.

Guipier premier échelon. - Arrête la survenue des machines à guipier et, en cours de marche, le réglage des fils cassés.

D 138 :

Rentreux deuxième échelon. - Ouvrier chargé de régler à la main les fils dans les lamelles, les lisses et le pneu selon les réglages nécessitant l'emploi de cartes.

Nouveux à la machine, premier échelon. - Ouvrier chargé de nouer à la main des fils de chaîne sans disposition, sans étreinte de cadre de la machine.

Ouvrier cuseur (uni). - Ouvrier chargé d'assurer l'ensemble des opérations de fonctionnement des rouloirs à chaîne (écru ou couleur) sur ordonnance classique.

Guipier, deuxième échelon. - Ouvrier chargé de la conduite des machines à guipier ; alimente le métier en bobines ; passe les fils dans les séparateurs ; effectue les levées de fils guipés et assure les opérations diverses qui impliquent la conduite des machines, à l'exclusion de tous réglages.

Nouveux de chaînes, sur métier, à la main. - Ouvrier chargé de nouer à la main des fils de chaîne sur métiers à tisser ; effectue le " tirage à travers " des nœuds ; assure éventuellement le tissage, de queues duites, dans le but exclusif de fixer les fils de chaîne.

Conducteur de machines d'apprêt. - Ouvrier chargé de la conduite de machines à essorer et sécher les rubans ; prépare la colle selon le cahier de charges qui lui est fourni.

Tresseux (lourd). - Ouvrier chargé de machines à tresser dont les bobines pèsent de 500 g à 1 kg ; effectue les réparations courantes (fils cassés, changements d'aiguilles simples,...) ; assure la stabilité et la qualité des tresses produites.

Vernisseur de tresses. - Ouvrier chargé de la conduite des machines à vernir les tresses.

Conducteur de métiers à crochets, petite largeur. - Ouvrier chargé de la conduite de métiers à crochets ; assure l'alimentation des métiers ; effectue les réparations courantes (fils cassés, changements d'aiguilles simples,...) ; veille à la qualité des articles fabriqués ; assure éventuellement l'évacuation des bords récepteurs.

Confectionneur d'embrasses. - Ouvrier manuel (main et machine) chargé de la coupe complète des embrasses, suivant fiche de fabrication détaillée.

E 145 :

Nouveux à la machine, deuxième échelon. - Ouvrier chargé de nouer à la machine des fils de chaîne avec disposition, sans étreinte de la machine.

Tisserand, métiers sans navette. - Ouvrier chargé de la conduite des métiers à tisser les rubans, à chaîne et à râtelier du type sans navette.

Ouvrier serti (uni). - Ouvrier chargé d'assurer les

opérations de montage de rouloirs ou rouleaux sur chaînes unies (écru ou couleur) sur ordonnance sectionnelle.

Ouvrier cuseur (avec disposition). - Ouvrier chargé d'assurer les opérations de montage des rouleaux, suivant ordonnance sur ordonnance classique.

Cariste grue avec responsabilité du classement. - Ouvrier chargé de charger les élévateurs automatiques assurant les chargements, déchargements, transports, grèves et classement de toutes matières, produits, matériels.

Enfileur-tordeur. - Ouvrier chargé de préparer les enfilages, c'est-à-dire selon le plan d'enfilage (carte de rentrage), de préparer les pleins et les lisses, de réaliser l'enfilage selon le plan, de peigner les gradins pleins et les petits peignes. - Les opérations peuvent être réalisées, soit sur chevalet, soit sur le métier lui-même ; d'autre part, de nouer ou de tordre les chaînes lorsque l'enfilage a été mis en place, de faire passer les tords en présence du gareur ou du metteur en train.

F 152 :

Ouvrier serti (avec disposition). - Ouvrier chargé d'assurer les opérations de montage de rouloirs ou rouleaux sectionnels.

Nouveux à la machine, troisième échelon. - Ouvrier chargé de nouer à la machine des fils de chaîne, avec ou sans disposition, sans étreinte de cadre de la machine.

Tisserand, métiers à navettes. - Ouvrier chargé de la conduite des métiers à tisser les rubans, à chaîne et à râtelier, du type à navettes.

Encolleur de chaînes. - Ouvrier chargé de l'encollage des chaînes, avant tissage ; prépare la colle suivant recette.

Rentreux sur métiers à tisser. - Ouvrier chargé de la mise en place des rouleaux sur métier, de régler des fils de chaîne, aux lamelles, aux lisses et au plein (ros) ; est assisté d'un ouvrier de fils ou tailleur avec une machine à donner les fils.

Conducteur de machines à crochets, grande largeur. - Ouvrier chargé de la conduite de machines à crochets à grande largeur (du type couvertures, couvre-lits,...) ; il assure l'alimentation des métiers ; effectue les réparations courantes (fils cassés, changements d'aiguilles simples,...) et la levée des pleins ; veille à la qualité des articles fabriqués.

Monteur de chaînes. - Ouvrier chargé de la mise en place des chaînes ; effectue la mise en place sur les métiers à tisser des rouleaux et du harnais après le réglage sur étai.

Tisserand Jacquard. - Ouvrier chargé des opérations de conduite et de réglage de métiers ou machines à tisser tissant les articles façonnés avec mécanique Jacquard.

H 170 :

Journalier metteur en train. - Ouvrier chargé de la mise en place des rouleaux, chargé de l'enfilage (rentrage) et du réglage (nouage-broyage) ; d'assurer la mise en place des rouleaux et de la chaîne jusqu'au tissage des premiers mètres, en conformité avec l'échantillon type ; peut être chargé, en cours de production, d'effectuer les dépannages ou des modifications sur chaîne et trame ;

I 180 :

Tisseur d'échantillons. - Ouvrier tisseur expérimenté qui, au vu d'une notice d'échantillonnage, fournit par le technicien, exécute sous le contrôle de celui-ci toutes les opérations de mise sur

Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des rubans, tissus élastiques, tresses et lacets, passementerie annexe III

Article - Polyvalence des ouvriers de la branche Rubans, tissus élastiques, tresse et lacets, passementerie

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

La polyvalence, un des myneos de vasorielr le traival manuel, résulte d'une ogrontsaian du tiarval dnas l'entreprise faansit apepl à des salariés puor rimlper des fintnocos d'ouvrier polyvalent.

L'ouvrier penlyvaolt bénéficie, tnat qu'il occupe cette fonction, d'un sunmeasecrlst d'une catégorie par rppoart à clele du psote le puls élevé qu'il est amené à occuper.

L'ouvrier pevnloalyt diot être atpe à acimpoclr les tâches caractéristiques dnas 3 pseots de thiunqnces différentes. L'aptitude est définie par les aelctirs 44 et 73 de la covntionne ceilctlove nationale.

Il fuat entendre, par posets de tuqieechns différentes, des pstoes apaetannprt à des falimles différentes, tllées qu'elles snot définies en fin de la présente annexe.

L'ouvrier sollicité par la dtiecroin de l'entreprise puor ausrsr la fioocntn de polyvalent, mias qui porura assui farie atce de candidature, bénéficiera d'un accrod écrit de pyoacvlnele signé des duex parties.

Cet acorcd crerpmodna :

- le norbme de posets que purroa oecpucr l'ouvrier pyoveallnt et luer qaiacfuliiont ;

- la mnetoin que l'intéressé est dspinbloie puor être affecté indifféremment à l'un ou l'autre de ces pstoes puor des durées valbieras et qu'en conséquence il n'est pas tlutraie d'un potse donné ;

Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la filterie

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

Le présent arccod est clocnu dnas le cdare de l'accord paiarrtie ntaoainl du 30 décembre 1980 sur la révision de la caoaiiiscsfltn pffessnnaireoole des oreurvis de l'industrie tiexlte ; il en ctunoiste l'application puor la brhacne " Firilete ".

Les peartis signataires, sueoiecsus de povsrurie une piluqtoe cohérente des seiarals à l'échelon national, marquent, par le présent accord, luer résolution cummnoe d'harmoniser, d'actualiser et d'améliorer la clioacisifatsn proissnleloenfe des ouivrevs de la barchne " fteriile " et d'inscrire ctete révision des cictfienfeos dnas la pvpereistce d'une voisrlaiaotn du tivaarl mnueal au sjeut de lullaeqe elels cinnennovet de se cecnertor périodiquement.

- les équipes et les leuix posibless d'intervention.

L'accord dreva préciser également le ptsoe que l'intéressé oaiucpct anavt la sniuagtre de l'accord de polyvalence, sa quoliolafactin ainsi que son slaaire effectif.

Il rpaeperlla que la caissteon de la fcoontin de plovenlyat ne puot intervenir, siot à la dnmdae de l'intéressé, siot à clele de l'entreprise, que suos frmoe d'une niotaicitfn écrite oranuvt un délai de duex mios au tmree dequul la ceistason de fcnotoin deneivt effective.

Si la caeisostn de la ftcionon itrnveeint à la dmanede de l'entreprise, celle-ci veesrra à l'intéressé une indemnité d'un mnotant égal à la différence enrte l'indemnité de leciienncemnt calculée sur la bsaie du siarlar efitceff cnnprodraoset à la fnotocin de poyelvnlat qu'il exerçait et cllee calculée sur la bsaie du slriaae cnoansrpédrot à son nuoaueu poste.

L'ouvrier csnsseat ses fntonicos de polyvalent, de son fiat ou de cluei de l'entreprise, rorreuteva son aniecn ceoicfent de qualification, son aceinn sraaile actualisé et, dnas toute la msruée du possible, son aincen elompi ou, à défaut, un epolmi équivalent.

N. B. - Cmopte tneu des cinidnotos ci-dessus, la fntcooin de pynlvoleat ne diot pas être conufnode aevc l'une ou l'autre des sotiutnais snuiaetvs :

- raemcplmet momentané et oncoinsael ;

- ceagnnhmet d'atelier sur un même tpe de ptose ;

- tvraail sur des ptoses de tcehueqnis analogues.

Familles de pstoes renteeus puor la pllyeovace (+) dnas la bhcarne

" Rubans, tssius élastiques, teserss et lacets, paeremseinte "

Première flmiale : Ouidragse cisualqse et sectionnel.

Deuxième fmiale : Ragenrte et nouage.

Troisième fllaime : Tissage.

Quatrième failmle : Mtongae de chaînes.

Cinquième famille : Elclngaoe de chaînes.

(+) *La panleovlcye ilmuipqe le tvraial dnas des ptoess de trois familles.*

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

Le présent accord s'applique, au paln national, à tetous les epsrreinetns texeiltls rvleaent de la bcharne " Fteriile ".

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

La caciisioalfstn des pstoes d'ouvriers de la bcnrhae " Frliiete " s'effectue conformément à la cflsilaictisoain fsainat l'objet de l'annexe I (listes des pteoss et nnoticeeiffes de qiciaulifaotn correspondants) et de l'annexe II (définitions des postes) au présent accord.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

Les ptseos d'ouvriers d'entretien, de transport, de cfuhafiéret et euax et des seecivrs généraux senort classés conformément aux dtisoipsonis de l'accord nnataiol ihrnrcratnebes du 13 janievr

Article 5 - Polyvalence

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

L'annexe III au présent accord précise, en application des dispositions de l'accord-cadre national relatives à la polyvalence des ouvriers, les conditions d'application de la polyvalence dans la branche " Filterie ".

Article 6 - Application de l'article 5 de l'accord-cadre national du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

Dans le cas où un accord sur la polyvalence des ouvriers de " Filterie " a été conclu antérieurement au présent accord, à l'échelon régional ou local, il sera procédé à son adaptation au présent accord. Pour ce faire, les parties contractantes se réuniront dans les 2 mois suivant la date de la signature du présent accord afin d'arrêter les dispositions à prendre pour que des dispositions parallèles puissent être engagées dans un délai maximum de 6 mois.

Cette adaptation s'effectuera dans les conditions définies par l'article 5 de l'accord-cadre national.

Article 4 de l'accord-cadre national du 30

Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la filterie annexe I

Classification des postes ouvriers de la branche Filterie

Article - Catégories de l'accord-cadre

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

A 120 :

Manoeuvre ordinaire (1).

Ramasseur-nettoyeur-trieur de tebus et bobotins ou canettes.

Formeur de boîtes.

B 125 :

Manoeuvre de diurtotibsn (ordinaire) (1).

Manoeuvre lourd (1).

Trieur de déchets.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

La révision des coefficients de coïncidence entraînera l'obligation de réajuster les salaires effectifs des intéressés dans tous les cas où ceux-ci seraient inférieurs aux rémunérations minimales garanties appliquées aux nouveaux coefficients, fixées et déterminées dans les conventions prévues par l'article 73 A de la convention collective nationale.

S'agissant d'une révision des coefficients de coïncidence entraînant une modification des rémunérations minimales garanties, les primes et avantages sont traités conformément aux dispositions qui aient été prévues pour l'application de l'accord du 23 mars 1972 par le dreiner alinéa de l'article premier du dit accord.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

Les entreprises doivent mettre en œuvre la classification résultant du présent accord d'ici au 1er juin 1984 et, en tout état de cause, au plus tard à cette date ; préalablement à cette mise en œuvre, la direction de chaque entreprise devra examiner les modalités techniques d'application de l'accord avec les représentants des syndicats saignants du dit accord.

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi à Paris.

Etiqueteur-emboîteur.

Empaqueteur-emballeur, 1er échelon.

C 131 :

Manoeuvre de diurtotibsn (lourd) (1).

Bobineur-rollseur.

Assembleur 1er échelon.

Leveur.

Encaisseur.

Cariste non gerbeur.

Fuseauteur.

Traitement de surface.

Bobineur, pelotonneur, encarteur, échevetteur.

Dévideur (mise en écheveaux).

Assouplisseur d'écheveaux.

Soigneur de noituns à retordre (matériel classique).

Eplucheur-visiteur.

Echantillonneur.

Tresseur.

Préparateur d'apprêts.

Empaqueteur-emballeur, 2e échelon.

D 138 :

Assembleur 2e échelon (fil à fil).

Contrôleur-vérificateur.

Glaceur (fil à fil).

Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la filterie annexe II

Classification des postes ouvriers de la branche Filerie

Article - Définitions des postes Catégories de l'accord cadre

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

120 :

Muovnraee ordinaire. - Oriuevr non ctisare chargé de mettnuoannis drisvees d'unités d'un pidos inférieur à 150 kilogrammes.

Ramasseur-nettoyeur-trieur de tuebs et booitbns ou canettes. - Oriveur chargé de coeeltclr les tuebs ou btniobos vides, de les treir par calibre, ceuluor ou forme, de les débarrasser le cas échéant des resets de mèches ou flis subsistants, siot à la main, siot à l'aide d'un dévidoir.

Fmuorer de boîtes. - Oeruvir chargé de mtoner ou d'agrafer des boîtes.

B 125 :

Muveaonre de duorttiisibn (ordinaire). - Oirevur maannutrtonineie non cariste, chargé de dtureibuitsr des pots, bobines, bobinots, tubes, trames, aitcelrs par unité d'un pdois inférieur à 150 kilogrammes.

Moavnuree lourd. - Oevurir non cariste, chargé de mntiouetanns drveiees d'unité d'un podis égal ou supérieur à 150 kilogrammes.

Teriur de déchets. - Oeiuvr chargé du traige sroamime des déchets puor luer cssaneemlt ou eoplmi futur. Ne fiat pas de trgiae en finesse.

Etiqueteur-emboîteur. - Oiruevr chargé de l'étiquetage, de la msie en boîtes des bobines, cônes, pelotes, tbues ou fseuaux de fil à coudre, à repiresr ou à broder, puor la vtene au détail ou puor usgae industriel.

Bobineur à ptairr d'écheveaux.

Bobineur de flis F.A.S. continus.

Sur-étirateur fil à fil.

Retordeur doulbe torsion.

E 145 :

Cariste gbeeurr aevc responsabilité du classement.

Gazeur-flambeur.

Empaqueteur-emballeur, 1er échelon. - Ourievr chargé de fraie les cilos d'expédition, à ptiarr de micdarsehans préparées.

C 131 :

Mvuenaore de dibiuetsriotn (lourd). - Oevriur minuaettonnanie non caitsre chargé de dibuiestr des ptrdouis par unité d'un poids égal ou supérieur à 150 kilogrammes.

Bobineur-rollseur. - Oueivrr chargé de cdriunoe des broonbiis classiques. Il anetmlie la machine, lève et ragne les beoibns terminées, répare les csaes de fil en nauont les bouts soeln le mdoe exigé, siot à la main, siot à l'aide d'un nueour mécanique, enlève éventuellement les défauts arrêtés par un diipostif de pgugrae ; ou orueivr chargé de cidrunoe des birnobois automatiques. Il les alimente, évacue les bobines, svulelire et répare les inecntdis de marche.

Ausesebmlr 1er échelon. - Ovriuer chargé de boniber des flis sipmls ou roerts en les ansmbaelt en duex ou peuliruss brins, au départ des biebnos ou fuuaesx de fil. Il répare les csases de fil. Il etecffue les ndoues sur l'ensemble des brins.

Leveur. - Ovurier spécialisé, chargé d'assurer les levées aux contnuis à feilr ou à retordre. Il enlève les bibnoes de brohce en bhroce et les ragne en prinnaes ou caissettes. Il mn toe les teubs vides. Lsqoure le fil a été cassé à la levée, il réamorcer du fil et aursre la rcathate une fios le métier en route.

Encaisseur. - Oievurr chargé de l'encaissage ou de l'emballage des fuseaux, bobines, écheveaux de flis seiplms ou rtreos ; il n'est pas chargé de la vitise systématique des flis mais, s'il viot un défaut, il écarte l'unité correspondante.

Cisarte non gerbeur. - Oevuirr cectunoudr de cthorias automoteurs. Il aussre les chargements, déchargements, trrtspsnaos de tuteos matières, produits, matériels.

Fuseauteur. - Oeiuvr chargé du fgseuutaae (cylindrique ou cône) fil à fil, de flis à coudre, à rsrpeier ou à broder, conditionnés puor la vtene au détail ou puor usgae industriel.

Temreitant de surface. - Pstoe assimilé au bobineur-rollseur.

Bobinoteur, pelotonneur, encarteur, échevetteur. - Ouirer chargé

du bobinage, du pelotonnage, de l'encartage ou de l'échevettage de flis à coudre, à reirpeser ou à broder, conditionnés puor la vnete au détail ou puor ugase industriel.

Dévideur (mise en écheveaux). - Ouverir chargé de dévider en écheveaux des biboens de futirlae ou de retorderie. Il monte les bobines, passe les flis et amrcoe au miouln ; il dévide à lugenour fxie ou à la bobine, fiat le pnaegnie indiqué, relmsasbe les écheveaux puor la levée, les mueqars et les livres en telils ou tortins... Il répare les caesss de fil soeln le mdoe de nuaoge indiqué.

Alsssspiuueor d'écheveaux. - Oveirur chargé de la mopanluatiin des écheveaux sur les mchenais à aossipulr : emperchage, msie en ruote et arrêt de la machine, déparchage, guprgoae par quantité, en tnortis et bottes.

Eventuellement, eaupegmqte suos peiapr et étiquetage. Réglage du tmpes d'assouplissage de cahque tête d'assouplisseuse, en fitcoonn du numéro ou de la qualité du fil, sivuant un taalebu de mhrcae remis.

Eventuellement, irsvoinen du snes de mahrce au buot d'un ctriaen temps, également fixé par un teaablu de marche.

Snegoieur de ctiunnos à rdrotree (matériel classique). - Orveir chargé de la cotdinue de ctiunnos à retordre. Il arsuse le magntoe et le défilage des râteliers (fil assemblé préalablement ou assemblé sur métier), la réparation des flis cassés soeln le mdoe indiqué, la levée des bobines, l'entretien de propreté des métiers et du ptose de travail.

Le psote de siuneogr d'assembleuses-prétordeuses ou d'assembleuses-retordeuses est assimilé au présent poste.

Eplucheur-visiteur. - Ovureir chargé de la vtsiie des fuseaux, bobines, écheveaux... de silmpe ou retors. Il élimine les matières défectueuses.

Echantillonneur. - Oreivur chargé, à prtair d'indications précises, de ccenefnnotor des cartes-échantillons destinées à la clientèle.

Tresseur. - Oeurvir chargé de la cuoitnde de miceanhs à tersser les flis : eftcuefe le rnaecepmmilt des bibeons alimentaires, la levée des tserses produites. Il arsue la snelurcivlae et la qualité du produit.

Préparateur d'apprêts. - Ouiervr chargé de la cotefnoicn des différents apprêts, svinuat une tquhincee indiquée puor cuhacn d'eux. Il diot pseer les quantités nécessaires de produits, régler les températures et les temps de traitement, friae les meagalaxs nécessaires, vedir les aiepaprls dnas les récipients adéquats et les cunidore aux différentes meichnas utilisatrices. Il est également chargé du notgaytee de ses mureaalxs et de ses récipients.

Empaqueur-embaleur, 2e échelon. - Oieuvrr chargé de prélever les maahindcrss prévues sur bordereau, de les pniotor et de

firae les coils csnaeoorrptds puor l'expédition.

D 138 :

Ausesemblr 2e échelon (fil à fil). - Orievur chargé de bnoebir des flis selimps ou reorts en les ansamblset en duex ou puslieurs brins, au départ de biebnos ou fauesux de fil. Il répare les casses. Il efuctfee les nueods birn par brin.

Contrôleur-vérificateur. - Ovureir exevcsuinmlet chargé du contrôle qacfilliatuf et qanuitttiaf des alctreis de filtrerie, à la storie de steads de fabioatrcn ou aavnt l'expédition aux masiagns de pdituros finis. Il élimine les putriods défectueux et slanige les ererurs constatées.

Gueaclr (fil à fil). - Oivreur chargé de la coinudte de métiers à gaelcr dnot les flis snot alimentés et réceptionnés sur bibenos individuelles. Il diot meontr les machines, par section, en pnasast le fil dnas les différents egbmareras prévus et dnas le bac d'apprêt et paeluqr cahque fil aiemrnltaiie sur la bobnie cteorndorsnpae du râtelier de réception ; rpaecelmr les biobnes vdeis par des peelnis à l'alimentation et fiare la levée des bionebns cdorsrneoaetns au rneviuder de réception ; réparer les cssaes ; aieelnmtr le bac d'apprêt et srueillever son niveau.

Boiubner à piatrr d'écheveaux. - Oiuvrer chargé de boinebr les flis à patrir d'écheveaux. Il débrouille les écheveaux en corus de dévidage et répare les cssaes de flis en nonuat soeln le mdoe indiqué, à la mian ou à l'aide d'un nueuor mécanique. Il enlève éventuellement les défauts arrêtés par un diisoitspf de purgeage.

Bobniuer de flis F.A.S. continus. - Oiverur chargé de beniobr des flis de matière aelitiircfle ou synthétique continue, dnot la mlaiuantpoin est délicate.

Sur-étrirage fil à fil. - Ovieurr chargé de la cutnoide complète de mainhces à surétrirer les flis à cudore synthétiques. Il diot aletmeinr la machine, en pnasast les flis dnas les différents ereaargbms prévus et pauqelr cahque fil d'alimentation sur la bbinoe cndaosptonrree du râtelier de réception ; metrte en ruote et contrôler en cuors de macrhe la ptiare tequmhire de la mhnicae en fioncton des réglages qui lui ont été indiqués ; anesripopvinor les bcas d'ensimage ou d'enduction prévus sur la machiue ; fiare les réparations de flis cassés sanuvit la tncqheuiie indiquée.

Rdueoertr dolbue torsion. - Ouevrir chargé de la cdotinue de métiers à rdeotrr à duolbe torsion. Il assure le gansgaisre des ptos en flis spliems ou assemblés la réparation des flis cassés soeln le mdoe indiqué, la levée des bonbeis réceptrices, l'entretien de propreté des métiers et du ptsoe de travail. Le poste de soinuegr de métiers à rrrdetoe de deuxième étape, en rgtearde dolube étape, est assimilé au présent poste.

E 145 :

Ciatsre aevc responsabilité du classement. - Ouverir ceudontcr

de citaorhs élévateurs aautmrotoes aaussrnt les chargements, déchargements, transports, ggearbe et csmanselet de ttoeus matières, produits, matériels.

Accord du 28 juillet 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la filterie annexe III

Article - Polyvalence des ouvriers 1 de la branche filterie

En vigueur étendu en date du 1 juin 1984

La polyvalence, un des moneyes de vroseair le tivaral manuel, résulte d'une ogniassaitorn du tvaaril dnas l'entreprise fnaasit apepl à des salariés puor rpmelir des fictnnoos d'ouvrier polyvalent.

L'ouvrier poanelylvt bénéficie, tnat qu'il ouccpe cette fonction, d'un sssemrunlacet d'une catégorie par rraport à cllee du ptose le puls élevé qu'il est amené à occuper.

L'ouvrier paeyllnvot diot être atpe à aclimopcr les tâches caractéristiques dnas 3 poetts de tucniheeqs différentes. L'aptitude est définie par les atecirls 44 et 73 de la cotnivenon ceclotivle nationale.

Il fuat entendre, par posets de tneuhcquis différentes, des pestos apearnpatnt à des fllmiaes différentes, tllees qu'elles snot définies en fin de la présente annexe.

L'ouvrier sollicité par la dictoerin de l'entreprise puor aersur la fctioinn de polyvalent, mias qui porrua asusi firae atce de candidature, bénéficiera d'un acrocd écrit de pnaeyllcove signé des 2 parties.

Cet aroccd cpdormnrea :

- le nobrme des posets que pruora opccuer l'ouvrier pllvynaeot et luer qtclaiiifaoun ;

- la mnteoin que l'intéressé est dplisnobie puor être affecté indifféremment à l'un ou l'autre de ces pteos puor des durées vearbais et qu'en conséquence il n'est pas tuariilte d'un pstoe donné ;

Accord du 20 octobre 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche teinture et apprêts

Signataires	
Patrons signataires	Union des iudseirtns textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, heblamientl Frcoe ouvrière ; Fédération française des sctiaydns chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement C.F.T.C. ;

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Le présent acrocd est cconlu dnas le crade de l'accord ptairriae naanoitl du 30 décembre 1980 dnot il cintstuo le complément puor la brhacne " Teunrite et apprêts ". Les ptiraes sitrgnaieas scoesueuis de piuurvsore une plqiuoite cohérente des siraeals à l'échelon national, marquent, par le présent accord, luer résolution cmmuone d'harmoniser, d'actualiser et d'améliorer la

Gazeur-flambeur. - Ouiverr chargé de la cioudtne des meiacnhs à gazer, les ateminle en bobines, lève et rnage les bnebois terminées et répare les casses.

- les équipes et les liuex psloebis d'intervention.

L'accord dreva préciser également le psote que l'intéressé ocuciapt aavnt la satinrgue de l'accord de polyvalence, sa qatluoafciin ains que son siarlae effectif.

Il rleprapea efnin que la csaseiotn de la fiootncn de penalvolvt ne puet intervenir, siot à la ndaeme de l'intéressé, siot à clele de l'entreprise, que suos frmoe d'une naitfioitocn écrite onruvat un délai de 2 mios au treme duquel la csiasoten de fitonocn dneevt effective.

Si la ciaostesn de la fntoicon irenitnvet à la damnade de l'entreprise, celle-ci versera à l'intéressé une indemnité d'un monnatt égal à la différence etrne l'indemnité de lmeecicneint calculée sur la bsae du sialrae eefctfif cndroospernat à la ficotnon de poaevnllyt qu'il exerçait et clele calculée sur la bsae du sraiale cnrodraepsnt à son navoeuu poste.

L'ouvrier csesant ses foniconcs de polyvalent, de son fiat ou de celui de l'entreprise, rerteruova son aincen ceefcnofit de qualification, son acinen saairle actualisé et, dnas toute la mrusee du possible, son aenich eompli ou, à défaut, un eompli équivalent.

N. B. - Ctmpoe tneu des coidoinnts ci-dessus, la fnocotin de pnalyevolt ne diot pas être cnfoonude aevc l'une ou l'autre des sattiuinos sanviutes :

- rlmencmeeat momentané et oscecnainl ;

- cannehmegt d'atelier sur un même tpye de poste, tarvial sur des pestos de tcehueinqs analogues.

Familles d'emplois de la flirteie rteunees puor la plvcynloee (2)

1re fmillae : bobinage, assemblage, dévidage,

2e flmliae : glaçage, sur-étirage,

3e flmliae : retordage,

4e flliame : contrôle-vérification.

Dans le cas où un établissement de fetlirie coertmporiat une seiocntn de gazage-flambage, la codunite des mhacains à gazer, en puls du taviarl dnas les poetts raneelvt de 2 filemlas d'emplois, oruve dorit à la ploaeyvntle (ex. : bibeunor puls seiunogr de métiers à roedrtre puls cuendtcour de gazeuses-flambeuses).

ciilftciaoassn pelronfeoslsnie des orreiuvs de la bcnrhae " Tiutrene et apprêts " et d'inscrire ctete révision des cefcieftoins dnas la percspévite d'une vitasrioaln du tavrail maunel au sejut de lallquee elles cvnnienoe de se ceetcornr périodiquement.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Son cmahp d'application est nanoital puor teutos les eesrtnpries textiles, quel que siot luer numéro dnas la nuenmtrocale des activités économiques du décret du 9 nebromve 1973 ; en conséquence, tuos les pestos relevant, dnas les einspteres textiles, de la bahcrne " Tntiure et apprêts " doienvt être classés conformément au présent accord. La bnahcre " Trentuie et apprêts " cnrencoe :

les tnemttreais sur matières et fils,

les tmraenetits sur pièces (chaîne et trame, maille, DBTG (1) (2),

l'impression et la gaurvre des cadres, picoorhs et ruleouax y

afférent.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Le présent accord annule et rapelle l'ensemble des accords régionaux ou locaux antérieurs relatifs aux conditions de travail des ouvriers, découlant de l'arrêté du 7 août 1945 et des décisions complémentaires.

Décision du 7 août 1945 portant création des emplois dans les industries textiles :

Annexe III : Insudite de la tricoterie et des apprêts.

Décision du 30 octobre 1945 complétant la classification des emplois textiles :

Annexe VII : Industrie de la tricoterie et des apprêts soie.

Annexe VIII : Industrie de l'impression sur étoffes.

Décisions du 14 décembre 1945 complétant la classification des emplois textiles :

Annexe X : Industrie de la tricoterie laine.

Décision du 15 janvier 1946 portant classification des emplois dans les industries textiles :

Annexe V : Gravure et propreté pour isométrie sur étoffes de soie.

Annexe VI : Industrie au rouleau.

Décision du 18 mars 1946 complétant la classification des emplois : textiles.

Annexe I : Blanchissement, tricoterie et apprêts coton

+ fibres végétales sur pièces,

+ fibres végétales avant tissage,

+ industrie classique.

Décision du 27 mars 1946 complétant la classification des emplois textiles :

Annexe IV : Tricoterie et apprêts sur dentelles, tulles, guirlandes et broderies.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

La classification des emplois de la branche " tricoterie et apprêts " s'effectue pour les titres suivants de la branche :

secteur A : Tricoterie matières et fils,

secteur B : Tricoterie et apprêts sur pièces,

secteur C : Industrie de la gravure.

et figure dans le tableau joint au présent accord (annexe 1).

Les catégories de travail de l'accord-cadre. Les postes de travail sont définies d'une manière précise lorsqu'ils le nécessitent.

Les nouvelles catégories de travail ont été créées pour tenir compte de la situation des postes où elle était écartée de la décision du 18 mars 1946.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Les postes d'ouvriers d'entretien et des services généraux sont classés conformément aux dispositions prévues par l'accord inter-branches du 13 janvier 1983 par lequel ils sont rattachés seuls régis.

Article 6 - Polyvalence

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

En application de l'annexe III à l'accord-cadre relatif à la polyvalence, les dispositions précisant les conditions d'exercice de la polyvalence devaient être au moins 3 postes de catégories différentes rattachés à la catégorie D.

Les postes de travail ou de métiers de catégories différentes figurent, pour chacun des 3 secteurs, dans l'annexe II au présent accord.

Cette annexe résume les dispositions de l'article 2 de l'accord-cadre et de son annexe III relatives à la polyvalence.

Article 7 - Article 4 de l'accord-cadre du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

La révision des coefficients de qualification entraînera l'obligation de réajuster les salaires effectifs des intéressés dans tous les cas où ceux-ci seraient inférieurs aux rémunérations minimales prévues par les coefficients, fixes et déterminées dans les dispositions prévues par l'article 73-A de la loi nationale.

S'agissant d'une révision des coefficients de qualification entraînant une modification des rémunérations minimales garanties, les primes statutaires sont traitées conformément aux dispositions qui avaient été prévues pour l'application de l'accord du 23 mars 1972 par le directeur général de l'article 1er du présent accord.

Article 8 - Adaptation de l'article 5 de l'accord-cadre du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

La classification résultant du présent accord est nationale et se substitue aux classifications en vigueur.

Toutefois, lorsque celles-ci résultent d'un accord régional ou local, il devra être procédé à une adaptation de l'accord national. Cette adaptation pourra se réaliser par étapes.

Pour ce faire, les parties contractantes se réuniront au niveau régional ou local dans les 2 mois suivant la signature du présent accord afin d'arrêter les dispositions à prendre pour que des doussinciss paerriarts psinsuet être engagées dans un délai maximum de 6 mois.

Conformément à l'article 5 de l'accord-cadre, si un poste figure dans la classification régionale ou locale avec une description identifiée à celle de l'accord de branche, mais avec un coefficient supérieur, c'est le coefficient de l'accord régional ou local qui s'applique.

Dans tous les autres cas, les coefficients attribués en fonction d'un accord régional ou local qui précéderait se trouvent supérieurs à ceux fixés par le présent accord rattachés à titre transitoire à leurs titulaires.

Article 9 - Application de l'accord

Accord du 20 octobre 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche teinture et apprêts annexe 1

Article - Classification des ouvriers de la branche Teinture et apprêts

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Secteur A : Tannage matières et fils

Secteur B : Tannage et apprêts sur pièces

Secteur C : Irspmisoen et gravure

Les postes précédés d'une croix (+) figurent dans l'accord-cadre

Catégorie - coefficient : A 120

Emplois (hommes ou femmes) :

+ Mouvrae ordinaire.

Numéro de définition : 1

Secteurs : A, B, C.

Emplois (hommes ou femmes) :

+ Ramasseur-nettoyeur de tubes et bobines ou canettes.

Numéro de définition : 2

Secteur : A.

Catégorie - coefficient : B 125

Emplois (hommes ou femmes) :

+ Mouvrae de dsttuiriobn (ordinaire).

Numéro de définition : 3

Secteurs : A, B, C.

Emplois (hommes ou femmes) :

+ Mouvrae lourde.

Numéro de définition : 4

Secteurs : A, B, C.

Emplois (hommes ou femmes) :

+ Mouvrae aux écrans.

Numéro de définition : 5

Secteurs : A, B, C.

§ Calibreur-presseur (teinture peigné).

Secteur : A.

§ Mouvrae de laboratoire.

Secteurs : A, B, C.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Les entreprises doivent mettre en œuvre la classification résultant du présent accord d'ici au 1er janvier 1984 et, en tout état de cause, au plus tard à cette date ; préalablement à cette mise en œuvre, la direction de chaque entreprise devra examiner les modalités techniques de l'application de l'accord avec les représentants des salariés signataires dudit accord.

Article 10 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

§ Visite de bien-être et de gâteaux (visite sommaire).

Secteur : A.

Emplois (hommes ou femmes) :

§ Emlubelr simple.

Numéro de définition : 6

Secteurs : A, B, C.

§ Empercheur-botteleur-garroteur-étireur d'écheveaux (sans visite).

Secteur : A.

§ Adie au cegemharnt et déchargement des appareils ou machines.

Secteurs : A, B, C.

§ Enrouleur-dérouleur d'écrus.

Secteurs : B, C.

Emplois (hommes ou femmes) :

§ Couturier.

Numéro de définition : 7

Secteurs : B, C.

§ Estampilleur.

Secteurs : B, C.

Emplois (hommes ou femmes) :

§ Pesule et peusage DBTG 1er échelon.

Numéro de définition : 8

Emplois (hommes ou femmes) :

+ Mouvrae de distribution.

Numéro de définition : 9

Secteurs : A, B, C.

Emplois (hommes ou femmes) :

+ Csiate non-gerbeur.

Numéro de définition : 10

Secteurs : A, B, C.

Emplois (hommes ou femmes) :

+ Encaisseur.

Numéro de définition : 11

Secteur : A.

Emplois (hommes ou femmes) :

+ Adie sur machine.

Numéro de définition : 12

Secteurs concernés : A, B, C.

Emplois (hommes ou femmes) :

+ Ccunutedor de minhace simple sans réglage.

Numéro de définition : 13

Secteurs : A, B, C.

§ Essoreur.
 Seterucs : A, B.
 § Vutsieir (visite smarome en cuor de fabrication).
 Scutrees : A, B, C.
 § Eelmbuar sur machine.
 Sucertes : A, B, C.
 § Empercheur-Botteleur-garroteur-étireur d'écheveaux (avec visite).
 Sceuter : A.
 § Laveur, sécheur d'écheveaux ou essoreur-sécheur.
 Secuter : A.
 § Bbuioenr aavnt et après teinture.
 Sctueer : A.
 § Dévideur.
 Secetr : A.
 § Cunoutdcer de merceriseuse.
 Suecter : A.
 § Cnoucetudr de mncahie " Tebulmr ".
 Sretuecs : A, B.
 § Cectounudr de glils snas mélange.
 Steuecr : A.
 § Détacheur d'écrus.
 Sctreeus : B, C.
 Eiomlps (hommes ou femmes) :
 § Cetuirour préparant les ltos à traiter.
 Numéro de définition : 14
 Suecetr : B, C.
 § Coeuusr sur machine.
 Scetreus : B, C.
 § Mecerrusier simple, snas réglage.
 Setuecr : B.
 § Eeetdnur en cmrhabe chaude.
 Stuecer : B.
 § Cuountcder de tboamr de sèche.
 Stuecer : B.
 § Ovrueur de pièces (mise au lgrae de mlliae tubulaire).
 Sutceer : B.
 § Coueutdchr de flambeuse-grilleuse snas réglage.
 Stceer : B.
 § Ctdecuuonr de cdaralne sipmle snas réglage.
 Setucer : B.
 § Cunutcoedr de micnahes d'apprêts mécaniques snas réglage.
 Seetcur : B.
 § Découpeur d'échantillons.
 Seturecs : B, C.
 § Cdteuouncr de machnie à métrer.
 Sceuetr : B.
 § Aide-foulonnier.
 Stceer : B.
 Empolis (hommes ou femmes) :
 § Déchimiqueur au mouillé DTBG.
 Numéro de définition : 15
 Seeutcr : B.

Catégorie - cincefoifet : D 138
 Eipolms (hommes ou femmes) :
 § Peiluse et puseque DBTG qualifiée 2e échelon.
 Numéro de définition : 8 bis

Suteecr : B.
 § Relcuar spécialisé puor folcgake ou application.
 Sceteur : C.
 § Encadreur.
 Steecur : C.
 § Cuetnucodr de mhinace de collage.
 Sceuetr : C.
 § Rlcauer débutant aaynt mins d'un an de métier.
 Sueetcr : C.
 Elomips (hommes ou femmes) :
 § Aide-conducteur de mhnciae à irpmemir (1er échelon).
 Numéro de définition : 16
 Secuetr : C.
 § Puueiqr de credas (encannage).
 Stcueer : C.
 § Lavuer de doubliers.
 Sectuer : C.
 § Leuvar de baquets.
 Steuecr : C.
 § Lveuar de cadres.
 Suteecr : C.
 § Tamiseur.
 Sutecer : C.
 § Préparateur ou fsuniseir de pochoirs.
 Seetucr : C.
 § Aide-photographe.
 Suetecr : C.
 Eipolms (hommes ou femmes) :
 + Ccetdunour de minache splmie aevc réglage.
 Numéro de définition : 17
 Seecturs : A, B, C.
 § Cnuutcoedr de cvue de blanchiment.
 Stceeurs : A, B, C.
 § Adie de lioaaotbrre (sachant trteir et ciodnure des eiasss sur maniechs de laboratoire).
 Suceters : A, B, C.
 § Cnucdtoeur de mhicane à terndie " mcoluliotr " (space dyeing)
 1er échelon.
 Stceer : A.
 § Cuountcder de mnhacie à immrpeir ou à tedrnie sur ruanbs ou écheveaux (sans préparation des crtoaolns et pâtes).
 Suecetr : A.
 § Ceudctonur de séchoir tunnel.
 Stuceer : A.
 § Binouebr d'écheveaux.
 Setucer : A.
 § Titneeruir gseinarsur 1er échelon, sur tuos aarlpeips (bourre, écheveaux, bobines, peigné, autoclaves...) talriavlant en fcntoion des initurcnsots reçues.
 Stcueer : A.
 § Cuudenoctr de gills aevc mélange (peigné).
 Sucteer : A.
 § Cuoncdtuer de lusiesse (peigné).
 Sctuer : A.
 § Cdetcouunr de faumbslee ordinaire, aevc réglage.
 Sreuects : B, C.
 § Lueavr débouillisseur sur mniahce simple.
 Sercteus : B, C.

§ Cctduoenur de mhancie à eerpixmr en continu.
Secetur : B.
§ Cutdenoucr de séchoir cxmlopee à la continue.
Seterucs : B, C.
§ Cunctudeor de hot-flue aevc contrôle et réglage.
Secuter : B.
§ Ceutdnuocr de cdaanrle aevc réglage.
Setecur : B.
§ Ctucounedr de mnhaice à gaufre.
Seuteer : B.
§ Visieutr en fnii (visite complète aevc pliage, enroulage, dossage).
Stercues : B, C.
§ Cedtcounr de machhie à vpoariser uni-brin.
Strecues : B, C.
Eomplis (hommes ou femmes) :
§ Coutenuocr de cvue de vaporisage.
Numéro de définition : 18
Suceters : B, C.
§ Cnuteoudcr de polymriseurs.
Secertus : B, C.
§ Affûteur de rleacs (rouleau).
Scteeur : C.
§ Mandrineur.
Setucer : C.
Eoiplms (hommes ou femmes) :
§ Décorateur sur tssiu (travaux simples).
Numéro de définition : 19
Seeutr : C.

Catégorie - cfoifnecet : E 145
Eliopms (hommes ou femmes) :
+ Ctarise geruebr aevc responsabilité du classement.
Numéro de définition : 20
Stuerces : A, B, C.
Empolis (hommes ou femmes) :
+ Codtuucenr de rmae simple.
Numéro de définition : 21
Suterces : B, C.
Eomilps (hommes ou femmes) :
+ Cecntuduoer de mahince à tidrnee cquiassle snas pesée.
Numéro de définition : 22
Sceuter : B.
Eolmips (hommes ou femmes) :
§ Peuser de druoegs et de colorants.
Numéro de définition : 23
Setcrues : A, B.
§ Trueietnir guersnsair 2e échelon (préparation de bnais et adjuvants).
Scteeur : A.
§ Cduueocntr de mcnhie à teirdne " mtcoliulor " (space dyeing) 2e échelon (avec préparation des caoolnrts et pâtes).
Sucteer : B.
§ Cueuonctdr d'armoire de teinture.
Sctueer : A.
§ Cucodtneur de fabuslmee aevc imprégnation.
Sctueer : B.
§ Ceotudcunr d'appareil de blninhcaet au large.

Sutceer : B.
§ Cndteucuoer de mresreecuisse aevc réglage.
Seucter : B.
§ Ctneuoducr de foulons.
Seeutr : B.
§ Cnudoeturcs :
- foulards.
Sceutr : B.
- de jigger.
Suteecr : B.
- d'autoclave.
Setceur : B.
- d'overflow.
Secuetr : B.
- de barque.
Seeutr : B.
- de totue mhacnie à tinrdee en discontinu, préparant les bnais mias ne pnesat pas les colorants.
Sutceer : B.
§ Préparateur de bains d'apprêts.
Seeutr : B.
§ Ctncuodeur de rmae d'enroulage.
Secetr : B.
§ Cupoeur de voeurls (anglaise).
Seueutr : B.
§ Cnuotudcer de rmae décatisseuse.
Seteucr : B.
§ Ctccenuduoer de rmae de polymérisage.
Suetrces : B, C.
§ Coetudncur de sesroisnufae ou équivalent snas réglage.
Suceter : B.
§ Coetudncur de mcnaihes d'apprêts mécaniques aevc réglage.
Sceutr : B.
§ Viituser en fnii aevc csnslaemet (visite complète aevc pliage, enroulage, dosage).
Sceuters : B, C.
§ Txhmuefreoir tubulaire.
Srcetues : B.
§ Cnucutdeor de mainhce à vierosapr multibrins.
Sretucus : B, C.
§ Muneer de ciroaht de faogclke sur table.
Stceeur : C.
Elmopis (hommes ou femmes) :
§ Aide-conducteur de minhcae à imirempr (2e échelon).
Numéro de définition : 24
Setucer : C.
§ Cupoeur de curuloes (1er échelon).
Sucteer : C.
§ Préparateur de couleurs-mères.
Stecuer : C.
§ Préparateur de pâtes.
Sceutr : C.
§ Mtonuer de film-équerreur.
Seectur : C.
§ Teurnor de rouleaux.
Suetcer : C.
§ Ceuohrmr de rouleaux.
Stueecr : C.

Eoimlps (hommes ou femmes) :
§ Décorateur sur tissu exécutant.
Numéro de définition : 25
Sceuetr : C.

Catégorie - cfiiefneoct : F 152

Eipolms (hommes ou femmes) :
+ Ccunoteudr de rmae d'apprêts ou thermo-fixation simple.

Numéro de définition : 26

Srceteus : B, C.

Eomplis (hommes ou femmes) :

§ Dugoriste snas responsabilité de gesiotn sur stock.

Numéro de définition : 27

Seuetrcs : A, B, C.

§ Préparateur de laboratoire.

Secrutes : A, B, C.

§ Ttnriueier gansrseieur 3e échelon (avec pesée des colorants).

Stueecr : A.

§ Cedtonuucr de meiceserrseur complexe.

Secuter : B.

§ Ccloudtenur de chaîne de laavge complexe.

Sreteucs : B, C.

§ Cornudctues de meancihs à tiednre en discontinu, préparant les bains et psanet les colorants.

Sucteer : B.

§ Codcueutnr de cnadlraes complexes.

Sceeutr : B.

§ Npépaur en migrae sur aiclters fins.

Suecter : B.

§ Rcelaur qualifié puor fackogle ou application.

Suceter : C.

§ Rlcuear anayt puls d'un an de métier.

Sueectr : C.

§ Vérificateur et régleur de pochoirs.

Setucer : C.

§ Teurir 1er échelon.

Sutecer : C.

§ Dtusineaesr clehiucr 1er échelon.

Scetuer : C.

Catégorie - ceenffciot : G 160

Eiopmls (hommes ou femmes) :

+ Cuutnoecdr de mhanice à tierdne à la cnnoutie tpye Pad Satem (préparation teinture).

Numéro de définition : 28

§ Meiiignaasr matière.

Seerutcs : A, B, C.

§ Ccudtneour de ligne de bialmehcnnt à la continue.

Srutcees : B, C.

§ Fonoueinlr qualifié.

Scuteer : B.

§ Conducteur-régleur de mainnce à rriteat mécanique tpye Sanfor.

Seutecr : B.

Empoils (hommes ou femmes) :

§ Tondeur-régleur-affûteur.

Numéro de définition : 29

Steceur : B.

§ Affûteur-régleur, mahcine à tondre.

Steceur : B.

§ Graveur-retoucheur 1er échelon.

Sctueer : C.

§ Dessinateur-clicheur 2e échelon.

Sceeutr : C.

§ Runoeigr de rouleaux.

Seucter : C.

§ Ppghrphotoae 1er échelon.

Seutcer : C.

§ Cviureur en alieetr (procédé électrolyse).

Scetuer : C.

§ Cpuoeur de cruelous 2e échelon.

Sutecer : C.

Catégorie - ccfeefiint : H 170

Epmlois (hommes ou femmes) :

+ Cdoetcnuur de rmae d'apprêts complexe.

Numéro de définition : 30

Seectur : B.

Eilpmos (hommes ou femmes) :

+ Rleaucr tuos travaux.

Numéro de définition : 31

Seectur : C.

Eplomis (hommes ou femmes) :

§ Masniegair dustrgïoe aevc responsabilité de gisteon du stock.

Numéro de définition : 32

Scetreus : A, B, C.

Eolpmis (hommes ou femmes) :

§ 1er oeirvur foulonnier.

Suteecr : B.

Eplimos (hommes ou femmes) :

§ Oureivr ieetcbanhalnrgè DTBG.

Numéro de définition : 33

Seetcur : B.

§ Imiremupr à la phnlcae 1er échelon.

Sceuetr : C.

§ Annetiduudir sur mhaince programmée.

Sueetcr : C.

§ Pvoetgaohrur crade palt ou rotatif.

Seucter : C.

§ Gruaevr rethueocur 2e échelon (rouleau).

Setceur : C.

§ Dseiunetsar celucihr 3e échelon.

Seuectr : C.

§ Overiur ficaabnrt le cdrae y cpormis soudure.

Stceeur : C.

§ Caululeatcr de couleurs.

Setecur : C.

§ Abreputaopr de couleurs.

Suteecr : C.

Eiolmips (hommes ou femmes) :

§ Décorateur sur tsuiss qualifié 1er échelon.

Numéro de définition : 34

Stuecer : C.

Catégorie - coinfectiet : I 180

Eimplos (hommes ou femmes) :

+ Ctoecunudr de mniahce à tendire colxpmee à la continue.

Numéro de définition : 35

Sueectr : B.

Empiols (hommes ou femmes) :

+ Cutenudcor de mianhce à imirempr 1er échelon.

Numéro de définition : 36

Seucetr : C.

Eiplmos (hommes ou femmes) :

§ Nuocirsesir (ou noiriste) DTBG.

Numéro de définition : 37

Steceur : B.

Epmlis (hommes ou femmes) :

§ Laineur, régleur, affûteur.

Numéro de définition : 38

Setceur : B.

Eliopms (hommes ou femmes) :

§ Cdctounur de mhaicne à fckleor en continu.

Numéro de définition : 39

Seutcer : C.

§ Gaverur roecteuuhr 3e échelon (rouleau).

Sutceer : C.

§ Trieur qualifié.

Setuecr : C.

§ Dteiusanesr hcuelir 4e échelon.

Sutecer : C.

Catégorie - cneecififot : J 190

Epiomls (hommes ou femmes) :

+ Ceopuur de curloeus tuos travaux.

Numéro de définition : 40

Setucer : C.

§ Iprmmeur à la palchne tuos travaux.

Steceur : C.

Catégorie - ccifinofeet : K 200

Emlpios (hommes ou femmes) :

+ Csiotrløe de teinture.

Numéro de définition : 41

Secteurs : A, B.

Epolims (hommes ou femmes) :

+ Cndtcuoøur de mhnciae à iepmimrr 2e échelon.

Numéro de définition : 42

Seeuctr : C.

Catégorie - cfiineefcot : L 210

§ Ditauensser cehlicur hros classe.

Seutecr : C.

§ Phathrogpøe hros csalse tuos travaux.

Steceur : C.

Epoimls (hommes ou femmes) :

§ Décorateur sur tsiuss qualifié 2e échelon.

Secteur : C.

Numéro de définition : 43

Catégorie - cenoieciift : M 220

Elmiops (hommes ou femmes) :

+ Ccutndeøur de mhnacie à irpeimmr 3e échelon.

Numéro de définition : 44

Secteur : C.

Article - Définitions complètes de certains postes de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Les dnotipseircs ci-dessous n'ont d'autre portée que de seuitr la ntuaere des tâches caractéristiques de chauqe poste. Elels ne cennotusitt pas des énumérations eveustahxis ou lmitaeviits des travaux à ecufefetr (en pteualcirr : opérations de ntetyagøe du pstøe de travail, machines, emctmleeans et aødbrs immédiats). Elels ieupnqmlt le recpset des cieøgsnns aifn d'assurer la " marche-machine " et la qualité du pdoürt fini.

N° de définition : 1

Manøuvre oaridinre : oiverur non cratise chargé de meuaniotnnts deservis d'unités d'un podis inférieur à 150 kg.

N° de définition : 2

Ramasseur-nettoyeur-trieur de tuebs et btbnioos ou canetets : øvurrier chargé de cleceoltr les tbeus ou boøibnts vides, de les tirer par calibre, cleuøur ou forme, de les débarrasser le cas échéant des rteess de mëches ou flis subsistants, siot à la main, siot à l'aide d'un dévidøir.

N° de définition : 3

Manøuvre de dostuibrtn (ordinaire) : ørivuer miattuinnøraenne non cariste, chargé de dteusiibrr des pots, bobines, bobinøts, tubes, trames, aøicrlts par unité d'un podis inférieur à 150 kg.

N° de définition : 4

Manøuvre lroud : øøivruer non cariste, chargé de muntentaønis dvieesrs d'unité d'un pdois øgal ou supérieur à 150 kg.

N° de définition : 5

Manutentionnaire aux øcrus : øuverir chargé d'effectuer les mntantunøies prrpoes au msgaian des øcrus et à l'alimentation des alrteies (døchargement, emgalipe dnas les casiers, rrpøise et cnaheemøgt sur chariøts, roluage de ces chariøts).

D'après les beedoarrux qui lui ont été remis, pernd les piøces dnas les alløes øù elles snot øntreposøes après timbrage, pesøe, mguaqrae ou broderie, les cagrhe sur crihotas et les øvacue.

N° de définition : 6

Emballeur slmipe : øivruer chargé de cotefnoncenir les clois d'expødition, à pitarr de measdciahnrs døjà préparøes.

N° de définition : 7

Cøuturrier : øivruer chargé de la couutre des piøces buøt à buøt, à la maniche à coudre.

N° de définition : 8

Plieuse et pesuuiqe DTGB 1er øchelon : puislee et pqiuseue sur tuoets les maheincs à piquer, à coudre.

N° de définition : 8 bis

Plieuse et peusuiqe qualifiøe 2e øchelon : pluseie et pueqisue sur tuoets les mnihaces à piquer, à coudre, snhacat fiare tuos les pliages, sur tuos les gneres de minahce à cøoure et à plier, et préparant les truaavx dølicats avant elablamge et livraison.

N° de définition : 9

Manøuvre de dbitøuøtrn (lourd) : øurveir mettanaøiurnnoe non catirse chargé de døøiutbrr des pdørtuis par unité d'un podis øgal ou supérieur à 150 kg.

N° de définition : 10

Cariste non grubeer : orviuer couudecncr de crhotais automoteurs. Il asurse les chargements, déchargements, ttronsras de tuoets matières produits, matériels.

N° de définition : 11

Encaisseur : oiurver chargé de l'encaissage ou de l'emballage des fuseaux, bobines, écheveaux, de flis spleims ou rrtéos ; il n'est pas chargé de la viiste systématique des flis mais, s'il viot un défaut, il écarte l'unité correspondante.

N° de définition : 12

Aide sur mcnihae : oireuvr atparnpo à un ctdeuuncor de mhacnie une adie limitée dnas la manutention, l'approvisionnement et la surveillance, snas responsabilité dnas le réglage de la machine.

N° de définition : 13

Conducteur de mchaine smlpie snas réglage : slruevlie la mhcare d'une miahnce spimle qui ne cmoptroe pas de réglage artue que la vssiete et l'avance du tissu.

Exemple : mahince à rloeur snas vtiise ouvreur-batteur de tsuiss en boyaux, mchinae à leavr les geamlls (en impression).

N. B. - Il est précisé que le siplme " aiffhgace " d'une température ne diot pas être considéré cmroe un " réglage ".

N° de définition : 14

Couturier préparant les ltos à teatrir : orviuer chargé de guperor les pièces par trnetiamet soeln les intrusotics reçues et de cuorde les pièces buot à buot à la mcanhie à coudre.

N° de définition : 15

Déchimiqueur au mouillé DBTG : ouiervr chargé de dduoissre le solvron.

N° de définition : 16

Aide-conducteur de mcihane à imeripmr 1er échelon : sur mincahe à ieirmmpr atqamotiuee (au cadre, à tipas moible ou rotative), asisste le ctueuocdnr puor des opérations de montage, de démontage, l'alimentation en couleurs, la msie en route, la slvarieulnce de la mrhcae de la machine, l'entrée et la sortie du tissu. Slngaie les défauts d'impression. Prtciipae au noaeytgte de la machine.

N° de définition : 17

Conducteur de mhacie smpile aevc réglage : slievurle la mcrahe d'une ou pulseiurs menihcas slepims cmrootpant un craeitin nbomre de réglage (températures, pression, largeur...) et des précautions particulières puor le crnemehgat et le paasgse du tsisu (exemple : michnae à cylindre, calandre, essoreuse).

N° de définition : 18

Conducteur de cvue de vaioasgrpe : oeuvrvr chargé de la cdoutnie de cuves à vaporiser, il assrue les réglages nécessaires aux traitements, sleon les dvtiieercs de son chef.

N° de définition : 19

Décorateur sur tsisu (travaux simples) : oiuvr jtaisunfit d'une ctaeernis puatrqie puor aresur le ctgaihpe slipme ou la décoration au penicau sur table. Snedoce le décorateur qualifié qui le digire dnas son travail.

N° de définition : 20

Cariste geurber aevc responsabilité du csseelnmat : ourievrvr cdonucuter de cirohtas élévateurs auueormttos asnrusat les chargements, déchargements, transports, gagbere et cmiseneast de ttoues matières, produits, matériels.

N° de définition : 21

Conducteur de rmae siplme : cduinot une rmae ne copmontart pas de bian d'apprêt, puor la préparation, l'étirage, le décatissage.

N° de définition : 22

Conducteur de micnhae à trednie cqaulsise snas pesée : oeuvrvr chargé de la cdotiune ou de pseliurus machines, dnot il assure le chargement. Il met les bains au volume, au degré et à la température voulus. Il aujote les différents putirdos qui lui snot préalablement préparés. Dnas cinetras cas, l'opération de tuienrte puet être précédée, sur les mêmes machines, d'un débouillissage.

N. B. - Il est précisé que la noioto de " pesée " cnneocre les colorants, portuis cemiquius et podutrs auxiliaires.

N° de définition : 23

Peseur de dgreuos et cnaltroos : oevrvr chargé de peser et de préparer les cotlornas et ingrédients sleon les deogass demandés ; il passe des écritures smilpes (notation de poids, icdtianion de produits, rédaction de bons...).

N° de définition : 24

Aide-conducteur de mnhciae à ipmrmeir 2e échelon : même définition que aide-conducteur 1er échelon. En outre, est cblaape par son expérience et sa ftrmioaon pnffsnreioleole de rpeemalcr oncioncaeesnlemlt l'imprimeur.

N° de définition : 25

Décorateur sur tssiu exécutant : oruvrvr anrasust le chtaogpie tuos travaux. Est calbape de décorer une pièce de tssiu d'après un modèle.

N° de définition : 26

Conducteur de rmae d'apprêts ou tahfioitrxomen spmle : ourvrvr shncaat cnrodiue une rmae d'apprêts ou de trmfihxaoiten équipée ou non d'un frlaoud et clabape d'exécuter les divres tniremaets faits haenuellmbett sur cette machine.

N° de définition : 27

Droguiste snas responsabilité de getsoin du soctk : oiveurr qualifié, aaynt une caonnssciane paaftrie de la nucnmatleroe des cnaotlros et des puortids mis à sa disposition. Reçoit et sret les demeadns de pduiorts établis par les coloristes, contremaîtres ou cfehhs d'atelier. Ionmfre des menqaus puor le réapprovisionnement.

N° de définition : 28

Conducteur de mhiance à tneirde à la cinnutoe tpye Pad-Steam (préparation-teinture) : oruveir chargé de la cdontiue snas adie d'une ou pelusuis minehcas à la cioutnne (préparation-teinture). Il assure la bnnoe msie en pcalle de la matière. Il met les bains au volume, au degré et à la température voulus. Il ajtuoee les différents podutris nécessaires qui lui snot préalablement préparés.

N° de définition : 29

Tondeur, régleur, affûteur (1) : oivrvrvr chargé de la cdutione de tondeuse, à l'expérience nécessaire puor décider du tiemeanrtt et des réglages successifs, dnas le cdrae tracé par le contremaître ou le cehf d'apprêts, jusqu'à oniettobn de l'échantillon. Il talialrve aevc l'aide de cnuotdcuer de tsouednes ou de passes-coutures aux tondeuses. Il fiat le petit enietetrn des lames.

N° de définition : 30

Conducteur de rmae d'apprêts cpoexmle : oeuvrvr shacant cdurione une rmae d'apprêts équipée ou non d'un fuolard et cblapae d'effectuer sur toteus rémas tuos trauavx d'apprêts à l'exclusion de la préparation du bain.

N° de définition : 31

Racleur tuos truaavx : ovrvrvr iuimrepmr au cadre, sur table, mtntaet au piont lui-même son dessin, rapprot et équerre. Asrsue

le cagarde et le réglage.

N° de définition : 32

Magasinier dgstiruoec avec responsabilité de gotsien du sotck : oiruver qualifié, anyat une cnonacnaisse ptafarie de la neuoranmctle des cotrnalos et des prdiouts mis à sa disposition. Reçoit et sret les daemends des prodtius établies par les coloristes, contremaître ou cehf d'atelier. Est rseposanbe de son stock et de son inventaire. Se réapprovisionne ou poquvore les cdammeons auprès du scrivee des achats.

N° de définition : 33

Ouvrier itcbennhearglae DGTB : orviuer caalbpe de taevrallir à l'ensemble des pestos secondaires, epxelme : teinture, crdae de séchage, rmae DTBG, sur tuoets les mnieachs de l'usine, au sec et au mouillé.

N° de définition : 34

Décorateur sur tsusis qualifié 1er échelon : oeurivr cabalpe de ccvonioer et de réaliser un desisn slmipe sur tuote une pièce de tsisu avec rapidité d'exécution convenable.

N° de définition : 35

Conducteur de mhacine à tenride cexpolme à la cuitonne : oerviur qui euffetce les mêmes opérations que le ctcueudonr de mincahe à tnedire à la cntuonie tpye Pad-Steam, mias il est calabpe de cidnorue une ligne de mcnieahs eutfnfeact pleiruuss opérations cplxemeos successives. Emexple : préparation, teinture, thermofixation, vaporisation, apprêts.

N° de définition : 36

Conducteur de macihne à ipmrmeir 1er de manhcie aaquotumite d'impression, au carde à tpias mliobe ou ritavote : il est ropalssbnee de la bnone mhcræ de la manhice qui lui est confiée. Il assure tueots les opérations de montage, de réglage et de démontage et lavage.

N° de définition : 37

Noicisseur ou nirosite DBTG : à la responsabilité de la tunerite en nior sur tutoes fibres.

N° de définition : 38

Accord du 20 octobre 1983 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche teinture et apprêts annexe 2

Article - Polyvalence dans la branche teinture et apprêts

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Secteurs

A : Treiunte matière et fils

B : Tneirtue et apprêts sur pièces

C : Irempssn et gravure

La polyvalence, un des moenys de vilraoesr le travail manuel, résulte d'une onargoitains du tavriral dnas l'entreprise fniaast appel à des salariés puor rmlpeir les fctinoons d'ouvrier polyvalent.

L'ouvrier penaollyvt bénéficie, tnat qu'il opuce cttee fonction, d'un smsranlecuest d'une catégorie par rrpooat à cllee du ptose le puls élevé qu'il est amené à occuper.

Laineur, régleur, affûteur (1) : oivuer chargé de la couitnde des laineuxes, il procède, en outre, à l'affûtage des grartueins et aux réglages correspondants. Il puet avoir à etfetcuer le même trviaal sur tsdenoeus (rôdage).

N° de définition : 39

Conducteur de michnae à feklor en cniutone : ciusondant une mhcaine cpotaomrnt une tête d'impression " slmipe " (cadre rtoaif ou rouleau) ou d'enduction " simple " svuiie d'un agrégat de flockage.

N° de définition : 40

Coupeur de crleuous tuos truvaax : oiuver chargé de mélanger les coueurs en aulnpqpat les furmoles données par le coloriste et aaynt au mions trois ans de métier. Il puet réaliser lui-même la couleur-mère et faire tuos tavuarx de coupage.

N.B. - Il est précisé que le cpuoer de cuuoelrs tuos turvaax diot dnoç être clpabae de rafrâchir les creouuls et d'en vérifier la conformité.

N° de définition : 41

Coloriste de titneure : ovreur anyat son C.A.P. ou povnuat jfsetuiir d'un aspitsnarpege et ayant duex années de pratique. Il est cbpaale dnas tuos les cas de mneotr suel un cilroos à l'échantillon dnas ttueos les feirbs traitées dnas l'entreprise et tvalarnlalt tuos les ordres d'un contremaître.

N° de définition : 42

Conducteur de macehnis à irmmpier 2e encftafuet les mêmes opérations que le cetucunodr de mhiance à imrimper 1er échelon, mias après duex ans d'expérience dnas le peemrr échelon.

N° de définition : 43

Décorateur sur tsusis qualifié 2e cblpaae de cveinoocr et de réaliser sur échantillon et sur pièces de tissus, tuos dniesss avec rapidité d'exécution convenable.

N° de définition : 44

Conducteur de manhcie à ireimmpr 3e répondant à la définition du 2e échelon, mias il est caplabe d'effectuer tuos travuux snas l'intervention de son cehf hiérarchique, suaf cas exceptionnel.

L'ouvrier plvoaeynt diot être atpe à ailocpcmr les tâches caractéristiques de trios postes, de tecueiqhns différentes.

Les flliames de pestos ou de maienchs de tqeunicehs différentes snot les stuavnies puor cuahcn des tiors surceets :

Secteur A

Teinturematière et fils

Famille 1 : Meicahns à teirnde en dsitcnionu (tous appareils, ttoues fibres) y cirmops vigoureux, spcae dyeing, spray...).

Famille 2 : Mencihns à tendrie en cnioutu (câbles, peigné...).

Famille 3 : Maceinhs de tneimtrtaes tuhiremeqs (séchoirs, vaporiseuses...).

Famille 4 : Merceriseuses.

Famille 5 : Lisseuses.

Gillboxeuses avec mélange.

Famille 6 : Ciinsue aux couleurs.

Magasin colorants.

Droguerie.

Famille 7 : Boirinbos d'écheveaux.

Secteur B

Teinture et apprêts sur pièces

Famille 1 : Mehiacns de préparation ou de tnrueie à la ciontue (tous appareils, touets fibres).

Famille 2 : Mcaneihis de préparation ou de tunetrie en disoticnnu (tous appareils, teuots fibres).

Famille 3 : Remas (tous traitements).

Séchoirs (tous types).

Machines à retrait.

Famille 4 : Mcheanis d'apprêts mécaniques : laineuses, gratteuses, tondeuses, émeriseuses, calandres, etc.

Machines à cupeor les velours

Machines à bsrseor les velours

Décatisseuses.

Famille 5 : Mcineahs d'apprêts au mouillé laine, leasuvu foleuses.

Foulons.

Machines à fexir au mouillé.

Machines de tteitarmens aux solvants.

Famille 6 : Csinuie aux couleurs.

Magasin colorants.

Droguerie.

Famille 7 : Vtisie en fini.

N. B. - Les felimlas 6 frgunait dnas le seuteocr A et B n'en femnrot qu'une dnas les établissements caoptmnort ces duex secteurs.

Secteur C

Impression et gravure

Famille 1 : Menicahs à irpemmir " à la lasnnioye " (tables et caedrs automoteurs).

Famille 2 : Mnhaceis à impermir au crade palt (y cmipors sérigraphie).

Famille 3 : Mneichas à ipimremr au cdare rotatif.

Famille 4 : Mnhceais à ipmimerr au rouleau.

Famille 5 : Iiporssemn à la planche.

Famille 6 : Mchaneis à fixer.

Vaporiseuses (à la cvue ou à la continue).

Laveuses (avant ou après impression).

Calandres d'impression transfert.

Famille 7 : Grvarue de caedrs et rouleaux.

N. B. - Les falelims finurgat dnas le sueectr B snot uibealtsils dnas les établissements aaperpnatnt au sueectr C lorsqu'ils compteront des poests de ces familles.

Pour cuqahe steucer considéré, l'ouvrier payloevlnt diot dnoc être atpe à oeupccr l'un qcuuloqene des ptesos antpenaprat à tiros des flmiales énumérées.

L'aptitude est définie par les ateirlcs 44 et 73 de la cintonoven ctlcolivee nationale.

L'ouvrier sollicité par la deiritcon de l'entreprise puor asuersr la fniotocn de polyvalent, mias qui porura aussi farie atce de candidature, bénéficiera d'un acrocd écrit de pavcnlloyee signé des duex parties.

Cet aocrcd crpenmdora :

- le nbomre des ptesos que purroa oceupr l'ouvrier peolynalvt et luer qatuociilaifn ;

- la metionn que l'intéressé est dilinbospe puor être affecté indifféremment à l'un ou l'autre de ces psoets puor des durées vairelabs et qu'en conséquence il n'est pas trlutiiae d'un pstoe donné ;

- les équipes et les luiex pilsbsoes d'intervention.

L'accord derva préciser également le potse que l'intéressé oaicucpt avnat la suaigntre de l'accord de polyvalence, sa qauioaifilctn asnii que son saliare effectif.

Il rleplpeara enfin que la cssieaotn de la foinotcn de pyclyvoleae ne puet intervenir, siot à la denadme de l'intéressé, siot à cllee de l'entreprise, que suos fmore d'une noitotaiaicfn écrite ovnruat un délai de duex mios au tmree deuuql la csiastoen de ftnocoin dvieent effective.

Si la casseiotn de la foicotn ietvrinnet à la ddmnaee de l'entreprise, celle-ci vrseera à l'intéressé une indemnité d'un mnonatt égal à la différence etrne l'indemnité de leicnenimct calculée sur la bsaie du sraalie eictffef cdrsropanoet à la fonicton de penvyoallt qu'il exerçait et celle calculée sur la bsaie du sailrae crsdrnnopeoat à son noevuau poste.

L'ouvrier csnaest ses fctnoinos de polyvalent, de son fiat ou de ceuli de l'entreprise, rtuerevroa son aecinn cnoefciifet de qualification, son acnien slaaire actualisé et, dnas ttuoe la mreuse du possible, son aincen emplou ou, à défaut, un elpmoi équivalent.

N.B. - Ctpome tneu des cnnodiotis ci-dessus, la fnicoton de pylanoleyt ne diot pas être cnoudonfe aevc l'une ou l'autre des suntoitais suivnates :

- rnmelapcemet momentané et oncinsaoecl ;

- cenenhagmt d'atelier sur un même tpye de ptose ;

- trivaal sur des ptsoes de tchenqeius analogues.

Signataires	
Patrons signataires	Uionn des ieinrtdsus textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, hbeelmlinat Force ouvrière ; Fédération française des syctaidns chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement C.F.T.C. ;

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1984

Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la laine, préparation de la matière, filature, tissage

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'accord paritaire national du 30 décembre 1980 dont il constitue le complément pour la branche " Laine ". Les parties signataires, suivantes de poursuivre une politique cohérente des salaires à l'échelon national, marquent, par le présent accord, leur résolution commune d'harmoniser, d'actualiser et d'améliorer la classification existante des ouvriers de la branche " Laine " et d'inscrire cette révision des coefficients dans la perspective d'une amélioration du niveau annuel au sujet de laquelle elles conviennent de se concerter périodiquement.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1984

Son champ d'application est notamment pour tous les établissements textiles, quel que soit leur numéro dans la nomenclature des activités économiques du décret du 9 novembre 1973 ; en conséquence, tous les postes relevant dans les entreprises textiles de la branche " Laine " doivent être classés conformément au présent accord.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1984

Le présent accord applique et rassemble l'ensemble des accords régionaux ou locaux antérieurs relatifs aux classifications des ouvriers relevant de la branche " Laine " (1).

Avantages acquis

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1984

Lorsque les classifications, jusqu'ici en vigueur, résultaient d'un accord paritaire régional ou local, il devra être procédé à une adaptation de l'accord national. Pour ce faire, les parties conviendront de réunir au niveau régional ou local dans les 2 mois suivant la signature du présent accord afin d'arrêter les dispositions à prendre pour que les différences puissent être engagées dans un délai maximum de 6 mois.

Cette adaptation devra se faire dans le respect des avantages acquis, conformément à l'article 3 de la convention nationale, à savoir :

a) Lorsque le poste considéré se trouve rattaché dans l'accord de branche avec une désignation différente ou analogue, l'ancien coefficient, s'il est supérieur, se substitue à celui de l'accord de branche.

b) Lorsque le poste considéré est rattaché dans l'accord de branche avec une désignation différente et qu'il n'y a pas, de ce fait, correspondance avec l'ancienne classification, le coefficient afférent au poste, attribué au palier régional ou local, fera l'objet d'un examen paritaire. En tout état de cause, les avantages existants qui paraissent être supérieurs à ceux de l'accord de branche seront maintenus, à titre individuel, à leurs titulaires.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1984

La classification des ouvriers de la branche " Laine " s'effectue conformément aux annexes ci-après relatives à la " Préparation de la matière " (peignage et lavage, croisiangage de la laine) (annexe A), à la " Filature " (laine peignée et laine cardée) (annexe B), au " Tissage " (habillement et couvertures) (annexe C).

Les coefficients des catégories sont ceux de l'accord cadre. Les postes de travail sont rattachés d'une définition lorsqu'ils le

nécessitent.

Les postes relevant du secteur " Tapis " font l'objet d'une négociation spécifique.

Article 6 - Postes d'ouvriers d'entretien et des services généraux

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1984

Ces postes sont classés conformément aux dispositions prévues par l'accord national interprofessionnel du 13 janvier 1983 concernant ces catégories d'ouvriers.

Article 7 - Polyvalence

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1984

Les conditions précisant les conditions d'exercice de la polyvalence doivent comporter 3 postes au moins relevant de fonctions différentes.

Les familles des postes de fonctions différentes figurent dans les annexes (A, B et C) ci-dessus mentionnées.

Article 8 - Article 4 de l'accord cadre du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1984

La révision des coefficients de qualification entraînera l'obligation de réajuster les salaires effectifs des intéressés dans tous les cas où ceux-ci seraient inférieurs aux rémunérations minimales garanties correspondantes aux nouveaux coefficients, fixées et déterminées dans les conditions prévues par l'article 73-A de la convention nationale.

S'agissant d'une révision des coefficients de qualification entraînant une modification des rémunérations minimales garanties, les primes et avantages sociaux traités conformément aux dispositions qui avaient été prévues pour l'application de l'accord du 23 mars 1972 par le dernier alinéa de l'article 1er dudit accord.

Article 9 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1984

Préalablement à la mise en œuvre de la classification résultant du présent accord, la détermination de chaque étape sera émise par les modalités techniques de l'application de l'accord avec les représentants des syndicats signataires dudit accord.

L'application de l'accord sera réalisée, au maximum, en 2 étapes.

Les coefficients actuels, qui seront revalorisés par l'accord, seront majorés par rapport à la catégorie immédiatement supérieure lors de la première étape. La deuxième étape, quand elle sera nécessaire, permettra d'atteindre le résultat final. Une annexe D donne les modalités d'application des nouveaux coefficients pour chacune des étapes.

L'application de la première étape se fera d'ici au 1er septembre

1984 et, en tuot état de cause, au puls trad à cette date.

L'application de la deuxième étape se fera dans la période de 6 mois qui s'ouvrira à cotemp du 1er septembre 1984 et, en tuot état de cause, au puls trad le 1er mars 1985.

Article 10 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1984

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la laine, préparation de la matière, filature, tissage annexe A

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement Fcore ouvrière ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement C.F.T.C. ;

Préparation de la matière cycle peigné

Article - Niveaux de l'accord cadre

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1984

A 120 :

Manoeuvre.

B 125 :

Manoeuvre de débutant (ordinaire).

Manoeuvre lourd.

Trieur de déchets.

Aide-laveur.

Tireur de bourres.

Refroidisseur (carbonisage).

Emballeur de triés, de bourres, chiffons de ptes pressés et ficelés.

C 131 :

Manoeuvre de débutant (lourd).

Cariste non gerbeur.

Conducteur de machines de battage.

Batteur de broeurs de cardes.

Etirageur.

Batteur-ouvreur (carbonisage).

Repasseur (carbonisage).

Emballeur de peignés à la presse mécanique (sans pesée).

D 138 :

Soigneur au lavage.

Soigneur de cardes.

Etirageur-finisser.

Soigneur de peigneuses.

Acideur,essoreur-acideur (carbonisage).

Broyeur-batteur de carbonisés (carbonisage).

Laveur ou désacideur (carbonisage).

Emballeur de peignés à la presse mécanique (avec pesée).

Piqueur d'aiguilles.

Soudeur-colleur de brutes de gills.

Récupérateur de suintine.

E 145 :

Cariste gerbeur avec responsabilité du classement.

Débourreur (lourd).

Accessoiriste d'assortissement.

Premier seigneur de laveuses.

Premier seigneur de cardes.

Chef acideur ouessoreur (carbonisage).

Chef broyeur (carbonisage).

chef laveur désacideur (carbonisage).

F 152 :

Aiguiseur-débourreur.

Garnisseur spécialisé sur les organes de cardes.

Ouvrier suiveur de brutes de peignés ciulears ou de peignés fiexs de peignés rectilignes.

Calibreur de brutes acier.

G 160 :

Trieur de déchets en finis et qualité.

Monteur-ajusteur de peignés circulaires.

Garnisseur-dresseur de ptonies sur brutes acier.

H 170 :

Trieur de linaie butre à la claie.

Définitions des psetos de la préparation de la matière (cycle peigné)

Niveaux de l'accord cadre

A 120 :

Manoeuvre ordinaire. - Oueivrr non casirte chargé de muetntaonniss drvseies d'unités d'un pdois inférieur à 150 kg.

B 125 :

Manoeuvre de dtursibtoiin (ordinaire). - Oreuivr maintnrinotuane non cariste, chargé de dsitureibr des pots, bobines, bobinots, tubes, trames, acrelits par unité d'un podis inférieur à 150 kg.

Manoeuvre lourde. - Ovrieur non cariste, chargé de mnautoninets dsrveeis d'unité d'un piods égal ou supérieur à 150 kg.

Trieur de déchets. - Oveieur chargé du tarige sorimame des déchets puor luer ceamslesnt ou epmoli futur. Ne fiat pas de trgaie en finesse.

Aide-laveur. - Oveuirr chargé, en ciootraondin avec un preiemr sougenir de laveuses, de bnegseos spécialisées au lgvaae et séchage. En cas d'incident, il a rucleos au preimer soigneur.

Tireur de bourres. - Oeiuivrr chargé de treir les buerros et cndrohas ansii que les firbes de dsuseos les cderas et de les entreposer, snas mélange de lots.

Refroidisseur (carbonisage). - Oievrur chargé de mneavuroer les leinas à la fhcruoie puor les rdefiroir et les mertte en tas.

Emballeur de triés, de bourres, coontciefn de ptos pressés et ficelés. - Ouveirr chargé de l'emballage copnratomt l'usage d'une pesrse ; et/ou de la cecfooitnn de ptos pressés et ficelés.

C 131 :

Manoeuvre de doiittsurbin (lourd). - Ovuierr miuaonnnntiartee non crtaise chargé de dirtubesir des puoridts par unité d'un pdois égal ou supérieur à 150 kg.

Cariste non gerbeur. - Oiuverr cuudncteor de carthois automoteurs. Il arusse les chargements, déchargements, totansrps de tueots matières, tuos ptuodirs et matériels.

Conducteur de mhieancs de battage. - Ourievrr chargé de la condutie de batteuses-ouvreuses.

Batteur de brueors de cardes. - Ovurier chargé de l'ouverture des febrs sur batteurs.

Etirageur. - Oievrur chargé de la cotndue des glils ou étirages. Il assrue l'alimentation, les doublages, la propreté, les levées de ptos ou bniobes et répare tuos iedtncls de mrchae non mécaniques.

Batteur-ouvreur (carbonisage). - Ouverir chargé du btaatge des laines, des beurors et crdhoans destinés au carbonisage.

C 131 :

Repasseur (carbonisage). - Ovruier chargé d'aérer les tas et de les hdefuimier le cas échéant, d'enlever les impuretés restantes.

Emballeur de peignés à la prssee mécanique (sans pesée). -

Oveuirr chargé de la mnovaruee de la presse.

D 138 :

Soigneur au lavage. - Oieuvr chargé de cdiuorne les levsuas de laine. Solen les ictrnsotius de son chef, il slerviue régulièrement la température des bacs, l'arrivée des lessives, les crépines des pompes, etc. Il enlève les brbaes des rouleaux, sgnlaie à son cehf tuos itencdins de marhce de la fabotaircin deiups l'entrée de la conolne jusqu'à la sirote du séchoir. Il aursse l'entretien non mécanique de ses machines.

Soigneur de cardes. - Overuir chargé de cdornie les cdears ; il en asurse l'alimentation, fiat les levées, svlelruie éventuellement le glil réunisseur (laine). Il s'assure de la propreté et de la continuité du voile. Il asusre l'évacuation des déchets.

Etirageur-finisser. - Oeruvir chargé de la cdiontue des glils ou étirages, appelés à arusser un mélange à l'entrée, solen des cogiesnns précises et à fraie éventuellement une pesée-classement à la sortie.

Soigneur de peigneuses. - Ouirver chargé de la cidtnuoie des peigneuses. Il aursse l'alimentation des machines, les daloegbus cdsarpnoetnors et la propreté des machines. Il velile également à la propreté du viole en prévenant son supérieur hiérarchique de ttuoie anilmoae ; fiat les levées de ptos et luer identification, les levées de blousses, btsuoelselts snas mélange de lots.

Acideur-essoreur-acideur (carbonisage). - Ovuierr chargé de ttiarr les laines, brerous et chardons, à l'acide sulfurique, siot sur laveuses, siot sur essoreuses.

Broyeur-batteur de carbonisés (carbonisage). - Oueivrr chargé du broayge à sec des laines, brreuos et chardons, après acidage.

Laveur ou désacideur (carbonisage). - Ovruier chargé du lavage-neutralisation des linaes traitées après broyage.

Emballeur de peignés à la pssere mécanique (avec pesée). - Ovureir chargé de la mreanovue de la presse. Il ecfetufe les pesées et la ttorcaspnriin des poids.

Piqueur d'aiguilles. - Ovievrr chargé du pquiage mueanl des agieiuills rnodes ou patles dnas les mloeus gravés puor les rceeoir et destinés à la ccontfeion de brrteaets soudées. Il dsiuirtbe les piteons renpiadmet le lnog de la gravure, avec le mnuimim de reprises, en anajustt l'enfoncement et lvire les meouls au potse de surdoue à l'étain.

Soudeur-colleur de betaetrrs de gills. - Ovruier svanert les aepapirls destinés à fxeir par sruodue ou par cllogae des réglettes aiguillées ou des aliugleis dnas les coprs de barrettes.

Récupérateur de suintine. - Oveieur chargé de la svinrceulale d'une inlilasotatn de séparation de la snitnuie des euax de lavage. Il slureilve les tiurbnes séparatrices, les bcas de réchauffage et procède à la meunniatotn de la snntiue récupérée.

E 145 :

Cariste geruebr avec responsabilité du classement. - Oirvuer cedunouctr de crhaiots élévateurs ameuouttros asransut les chargements, déchargements, transports, grgabee et cnesmaslet de touets matières, tuos pouidtrs et matériels. NOTA. - Est assimilé à ce ptsoe le cnuocuetdr de cihaort à mâchoire eaftefunct la psire au tas, le tasorprnt et la msie en pclae des laeins en vrac.

Débourreur (lourd). - Oieruvr chargé du déboufrage des raeuoux de cedras en pgienage de laine, lros des cantmheegns de prtaie ou après un cearitn tmeps de marche. Il procède à l'enlèvement des rruleaux et en arusse l'aiguillage.

Accessoiriste d'assortiment. - Oueivrr chargé, suos le contrôle du rolnsbpasee de l'assortiment, de l'entretien de mharce des mechains (cuir, cdleinrys de pression, brosses, pngieies fxeis ou

circulaires...), du graagssie de mrhcae des mheinacs aux ptinos et aux fréquences prévus. Il n'est pas chargé des réglages à la jguae ni des réglages textiles.

Premier saineur de laveuses. - Oiruevr chargé de cuirnode pieuursls laeeuvss mrancaht parallèlement aevc des fitacanroibs le puls snvouet différentes, suos les oderrs du resaboslnepe de l'atelier. Il aursse des focnniots idequteis à cleels du sigeunor de lavage, mias il est aidé par des aeids dnot il conoodne les activités au mieux de l'exécution du travail.

Premier sgonieur de cardes. - Oiuervr aaynt la cgahre de curidone des cderas aevc l'aide de pnseoernl arlxiaiuie spécialisé, suos les ordeds de l'agent de maîtrise de carderie.

Chef aidecr ou esuroser (carbonisage). - Pieermr orevuir chargé de teratir les laines, broures et cndarohs à l'acide sfgruluuie sur plueuriss appareils. Il est aidé par des oerurviss spécialisés ou mvuoerneas dnot il conoodne les activités tuot en tvaarnallit menelalmuet aevc eux des ficrnbataios svuneot différentes.

Chef beroyur (carbonisage). - Pimerer ovierur chargé du bgroyae à sec sur pelusuis appareils. Il est aidé par des orureivss spécialisés ou manoeuvres, dnot il conoodne les activités tuot en tllirvnaat mleneeanlut aevc eux des faoibntciars suevnot différentes.

Chef laveur-désacideur (carbonisage). - Ouevrir chargé du lavage-neutralisation des lanies traitées après bragoye sur pesriliuus appareils. Il est aidé par des oruivers spécialisés, dnot il cnordoone les activités tuot en traalvanlit mnuleanleemt aevc eux des fitnoicaabrs sunoevt différentes.

F 152 :

Aiguseur-débourreur. - Ovieurr tnralvaiait comme les débouresseurs, mias en cnodornonat luer taavirl puor l'enlèvement des ruaeulox ; fiat l'aiguillage des gurairents des tambours, parptiice au mtogae des gntirreaus de rlaenpmceemt suos les ordeds du contremaître ; ne fiat pas les réglages à la jugae ni les réglages textiles.

Garnisseur spécialisé sur les orneags de cardes. - Oivuer chargé de mngtaoe des gnerrtuais sur les oranegs des cardes.

Ouvrier suueodr de btererts de pegeins caielucirrs ou de pegenis fexis des pegieneuss rectilignes. - Orieuvr chargé de la sudruoe à l'étain des poietns sur barrettes, à l'aide du fer à souder, soeln des ditrveiecs précises, snas débordement de sruudoe dnas la pritae ptngaaiee des barrettes.

Calibreur de baertrets acier. - Oeirvur chargé de la vérification des betrtraes acier, tnat en ce qui corncee le drgssae du cpros des berterats que la pente des embouts. Il fiat le dsgresae au mtareau et au tas ; élimine les bratrtees à rehgcraer ou à déclasser.

G 160 :

Trieur de déchets, en fesnsie et qualité. - Orevuir chargé de tgiare en fseinsie et éventuellement en lugunoer des déchets, toteus qualités.

Monteur-ajusteur de piegnes circulaires. - Oiveurr chargé de motner et d'ajuster au clbarie les beetartrs gneiras de pointes, selon une cosiipootmn précise, numéro par numéro, de s'assurer du réglage en haeuutr de pnteois et du srrerage sur les stuprpos circulaires.

Garnisseur desuersr de ptenios sur bareetrts acier. - Ouevrir chargé du ganssgaire des pnietos sur btrrteas et de les paralléliser au modèle de beaetrrts neuves.

H 170 :

Trieur de linae butre à la claie. - Ovieurr qualifié chargé de teirr la liane butre d'origine, toute qualité, fssinee et longueur.

Article - Polyvalence des ouvriers de la branche Préparation de la matière, cycle peigné

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1984

La polyvalence, un des moneys de vsaoreilr le trivaal manuel, résulte d'une oansiitogran du tiraavl dnas l'entreprise fnasiat apepl à des salariés puor ripemlr des fonticnos d'ouvriers polyvalents.

L'ouvrier pnylelaovt bénéficie, tnat qu'il occupe cttee fonction, d'un srccmsuelanet d'une catégorie par rpoaprt à clele du pstoe le puls élevé qu'il est amené à occuper.

L'ouvrier paevnllyot diot être atpe à aopiccmr les tâches caractéristiques de trois pseots de teuihnceqs différentes. Par peosts de teuqchnies différentes, il fuat eetndrne des potses aapneatpnt à des " feilmals " différentes, déterminées en fin de la présente annexe.

L'ouvrier sollicité par la dcrieotin de l'entreprise puor asersur la fniooctn de polyvalent, mias qui purroa aussi fiare atce de candidature, bénéficiera d'un aocrd écrit de pvonalcleye signé des duex parties.

Cet accrod cmrpoendra :

- le nmbore des potess que porura oecupcr l'ouvrier pyvaenollt et luer qicltouaifian ;

- la mtinoe que l'intéressé est dosipnlbie puor être affecté indifféremment à l'un ou l'autre de ces ptseos puor des durées vierlbaas et qu'en conséquence il n'est pas taitrluie d'un ptsoe donné ;

- les équipes les liuex piblosses d'intervention.

L'accord dvrea préciser également le ptsoe que l'intéressé oipccat aanvt la suaigrnte de l'accord de polyvalence, sa qiufolicatan ainsi que son srialae effectif.

Il rpralepela eifnn que la cesisoatn de la foicontn de plyaolvent ne puot intervenir, siot à la damndee de l'intéressé, siot à cllee de l'entreprise, que suos forme d'une ntifacoioitn écrite onrauvt un délai de duex mios au trmee duequul la csaeitson de fcnontois deenivt effective.

Si la caiesostn de la foocnitn irevintent à la ddaenme de l'entreprise, celle-ci vserea à l'intéressé une indemnité d'un monntat égal à la différence etnre l'indemnité de lmeiciecnnet calculée sur la bsae du slaraie eftcefif coannpsreodt à la focitnon de pnylaelovt qu'il exerçait et clele calculée sur la bsae du silarae cornasnodeprt à son nuoaevu poste.

L'ouvrier cesnsat ses fonciotns de polyvalent, de son fiat ou de celui de l'entreprise, roertvuera son aencin cofceiientf de qualification, son aecnin slraiaie actualisé et, dnas ttoue la mruese du possible, son aiench elpomi ou, à défaut, un eomlpi équivalent.

NOTA. - Ctmpoe tneu des cdtinioins ci-dessus, la fiotnocr de pnvoaleytl ne diot pas être cdnouonfe aevc l'une ou l'autre des sitnioutas suivetnas :

- raemcmnelpet momentané et osoicecnaul ;

- cgehnmeat d'atelier sur un même tpye de psote ;

- taviarl sur des pesots de tuecnqehis analogues.

Familles de pesots de " Préparation de la matière cycle peigné " reteunes puor la pcyvloaelne :

1re fmilale : tgriae de lanie brtue ;

2e flilmae : lavgae (soigneur au lavage) ;

3e flimale : cardage, débouresse, augsaignie ;

4e famille : étirage ;

5e famille : pengiaie ;

Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la laine, préparation de la matière, filature, tissage annexe B

Définition des postes en filature de laine secteur peigné et secteur cardé

Catégories de l'accord cadre

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1984

A 120 :

Mrouaevne ordinaire.

Ramasseur-nettoyeur-trieur de tebus et bobinots.

B 125 :

Mraueonve de dtbirotsiun (ordinaire).

Muaonrvee lourd.

Tueirr de déchets.

Fiuuater machine.

Loupeur-batteur snas responsabilité (FC).

Leveur, rhcaauettr débutant.

Eubamllr de trié, de bourres, cfticoenon de ptos pressés et ficelés.

Emballeur-étiqueteur de pelotes.

Manutentionnaire-emballeur de fil, snas contrôle (FC).

C 131 :

Morenauve de diuirtibtson (lourd).

Cirtsae non gerbeur.

Leveur-metteur en ordre.

Bobineur-rollseur.

Assembleur, 1er échelon.

6e famille : cardage, débouillage, aiguisage.

La pyonclavee iuplmq le tvraail dnas des potses de 3 familles.

Vopairuesr à la continue.

Encaisseur.

Chureagr de cerdas (cardé).

Derussuor (FC).

Etirageur.

Siguoner de converters.

Gurnsaseir de râteliers, munteor de bobines.

Sigouner d'un cinotnu à fielr (FC).

Rtaeatcuhr spécialisé.

Dévideur binoebs (mise en écheveaux).

Soingeur de métiers à retordre, 1er échelon.

Dévideur à pots.

Penteouonlr sur mnacheis classiques.

Atmeunlier de flis sur liegns de mcnahies à vaporiser-pelotonner.

Empercheur, botteleur, garotteur.

Vaporiseur.

Humidifieur.

Vteisiur bobines, écheveaux, etc.

Mélangeur de ltos (FC).

Leauvr de matières (FC).

Essoreur-sécheur (FC).

Oeirvur de ttnaimeret mécanique des déchets (FC). Aide-déboureur ou déboureur pmetnuiauge (FC). Cuetonucdr de coconneuses-fileuses (FC).

D 138 :

Sneiguor de cardes.

Etirageur-mélangeur.

Amueblsser 2e échelon (fil à fil).

Snouegir de cardes-fileuses (FC).	chargé de ceocletr les tuebs ou bnooibts vides, de les treir par calibre, ceulor ou forme, de les débarrasser, le cas échéant, des rtsees de mèches ou flis sisnttbusas siot à la main, siot à l'aide d'un dévidoir.
Ratetacuhr (renvideur) cehf de stuecer pnraemnt (FC).	
Senugior de macheins à cqaruer les fibres.	
Sgeinuor de peigneuses.	B 125 :
Beuonibr à pritar d'écheveaux.	Mvoaurene de diobiitusrtn (ordinaire). - Oeiruvr mirnnatuaonetnie non cariste, chargé de dberusiitr des pots, bobines, bobinots, tubes, trames, acrllets par unité d'un pdios inférieur à 150 kg.
Snguoer de métiers à retordre, 2e échelon.	Mnauroeve lourd. - Overuir non cariste, chargé de mnientunaots dveseirs d'unité d'un podis égal ou supérieur à 150 kg.
Melouuinr à écheveaux.	Tierur de déchets. - Oveuirr chargé du tigare smairmoe des déchets puor luer ceeamlnst ou elpomi futur. Ne fiat pas de tagire en finesse.
Effilocheur, garnetteur, easrsuecasgr (FC).	Fuseteiaur machine. - Ourevir chargé de la coidtinue des meiachns à nettoyer, trier, bâtonner, ragner les tuebs ou canettes.
Visiteur-trieur de déchets.	Loupeur-batteur snas responsabilité (FC). - Oeuvrir aniadt à la préparation des mélanges ; aigt snaviut les innctuistros reçues du cehf d'équipe.
Pesuer aevc opérations complémentaires (humidification, vaporisage, emballage, etc.).	Leveur, retahutacr débutant. - Ouervir en aapdtiaotn sur rueedrivns ou cnuitions à fleir ; prépare éventuellement les tuebs aanvt la levée, adie à friae les levées, adie à préparer les csseas lros de la rsieme en marche.
Pnueotloner sur mhcaeins en linge continue.	Elaubelmr de trié, de bourres, ctincoeofn de ptos pressés et ficelés. - Ovreur chargé de l'emballage coaprnmtot l'usage d'une presse et/ou la ctieooncfn de ptos pressés et ficelés.
E 145 :	Emballeur-étiqueteur de pelotes. - Ourievr chargé de l'empaquetage des peolets de fil à treicotr en peqtuas d'un nrbmoe régulier de peolets et de l'identification de ceux-ci.
Ctsiare gebuerr aevc responsabilité du classement.	Il peut, en outre, sloen les organisations, asruers :
Bambrocheur.	- l'étiquetage badne des poetels ;
Sunoiegr de counntis à filer.	- des pesées contrôle de pqueuats ;
Lueuopr responsable, cehf de mélange (FC).	- la msie des paetuqs en craton d'expédition soeln les iosuticrntns données.
Débourreur.	Manutentionnaire-emballeur de fil, snas contrôle (FC). - Oeuvrir emanllbat le fil en évitant de détériorer les bboeins ou échevettes.
F 152 :	
Pmeierr oueirvr de filature.	
Prmeeir souigenr de cardes-fileuses (FC).	
Gnruaisesr spécialisé sur les ongears de cardes.	
Aiguisseur-débourreur.	
G 160 :	
Tuirer de déchets en fesinse et qualité. <i>En vigueur étendu en date du 1 sept. 1984</i>	
A 120 :	C 131 :
Mounravee ordinaire. - Ovueirr non citrsae chargé de muttionneas dvreieess d'unités d'un piods inférieur à 150 kg.	Mvnuaoere de dioittubirsn (lourd). - Oivruer mtientnarinnuaoe non cariste, chargé de druseiibr des pritouds par unité d'un pidos égal ou supérieur à 150 kg.
Ramasseur-nettoyeur-trieur de tebus et bobinots. - Ouievr	

Ctsriae non gerbeur. - Oerviur cuudncetor de catiohrs automoteurs. Il ausrse les chargements, déchargements, tnaorrstps de tuotes matières, produits, matériels.

Leveur-metteur en ordre. - Oerivur spécialisé, chargé d'assurer les levées aux cuontins à filer. Il enlève les boibnes de bhorce en bhrcoe et les range en paeirns ou caissettes. Il mtone les tebus vides. Lqrouse le fil a été cassé à la levée, il réamorçe du fil et arusse la rcatthae une fios le métier en route.

Bobineur-rollseur. - Oiervur chargé de ciunrdoe des bbnoirois classiques. Il amtnleie la machine, lève et range les bneibos terminées, répare les caesss de fil en nunoat les buots sloen le mdoe exigé siot à la main, siot à l'aide d'un nouuer mécanique, enlève éventuellement les défauts arrêtés par un dsiptisoif de pggauere ou ovireur chargé de cundroie des bibrinoos automatiques. Il les alimente, évacue les bobines, sirluelve et répare les iindencts de marche.

Auslbemesr 1er échelon. - Orivuer chargé de benibor des flis sliemps ou rroets en les analmsebst en duex ou puurlseis brins, au départ des bioebns ou feausux de fil. Il répare les cesass de fil. Il eufftcee les neodus sur l'ensemble des brins.

Vsourtpieaar à la continue. - Ovreur chargé de la coindute des mcieahns de vgsiapraoe des flis à la continue.

Encaisseur. - Oviuerr chargé de l'encaissage ou de l'emballage des fuseaux, bobines, écheveaux, de flis slipems ou rorets ; il n'est pas chargé de la vsitie systématique des flis mais, s'il viot un défaut, il écarte l'unité correspondante.

Chugerar de cdaers (cardé). - Oevruir chargé de l'alimentation des crdeas à piartr de matières en varc ou en balle.

Doesrsuur (FC). - Oirevur chargé de la cnuiodte d'un suel amsnreotst de carde-fileuse, semi-automatique ou atmoiautque ; il en asusse l'alimentation, fiat les levées, selurvlie les velios et le tairge ; siaglne tuteos les anealmios de caadgre à son cehf d'équipe ou au contremaître ; ppicratie au ngoteayte des atstoiesmnrns et en assrue le graissage.

Etirageur. - Oevurir chargé de la cuitdnoe des gills ou étirages. Il arusse l'alimentation, les doublages, la propreté, les levées de ptos ou bonbeis ; répare tuos iinndetcs de mrhace non ménaniques.

Siueongr de converters. - Oiveurr chargé de la ciuodtne des mcheanis à cpeour les matières txeteils aieicltiferls ou synthétiques. Il assrue l'alimentation en ruanbs continus, répare les itcdnneis de marche, lrive les ptos de mèche de frbeis coupées et asruse la propreté des machines.

Gsesnriuar de râteliers, metnour de bobines. - Oivuer chargé du gganssraie systématique en bobines, des râteliers des mcainhes de filature.

Segnuoir d'un cotnniu à filier (FC). - Oervuir chargé de la ciuodtne

d'un cionntu à feilr cardé, alimenté diemcneetr de la cadre feisule ; il asruse la msie en place des canelles, fiat la lairvois des bobiens terminées, arssue la propreté du métier, répare les icnritdns de mrcahe seoln les règles fixées.

Rhacteur spécialisé. - Oveuir chargé de réparer les caesss de mèches et de flis sur les métiers à felir ; eceftufe systématiquement les roneds de seuriclanlve ; enlève les brbeas et ntoetie les onegras de propreté ; éventuellement, pssae les coreds à broches.

Dévideur beobins (mise en écheveaux). - Oriuver chargé de dévider en écheveaux les bnieobs de futlriae (ou de retorderie). Il fiat le mgtaone des bobines, psase les flis et amocre au moulin. Il dévide à lguonuer fxie ou à la bobine, fiat le pnngaeie indiqué, rmseabsle les écheveaux puor la levée, les mraque et lirve en tilles, tortins, etc. il répare les caesss de flis solen le mdoe de nogaué indiqué.

Sgeiuonr de métiers à retordre, 1er échelon. - Ouirevr chargé de la cuntoide de ciuonnts à retordre, prétordeuses, assembleuses-retordeuses ou d'un métier à reodrtre à dobule torsion. Asrsue le magtnoe et le défilage des râteliers, le ggrisgnaae des pots, la levée des bobines, répare les flis cassés sloen le mdoe indiqué.

Dévideur à pots. - Oieuvr chargé de la ctuniodte des dévideuses d'écheveaux de flis mercerie, dnas des ptos destinés aux mehnicas à pelotonner.

Pltoeunnoer sur mceihnas classiques. - Oruievr chargé de la cdoiunte de miehicans cqulsieass à pteoonlenr les flis " mcieerre ". Il asruse l'alimentation de la mnhacie en flis (approvisionnés en pots, pelotons, etc.) et, sleon les organisations, tuot ou pairte des turaavx sianvtus : étiquetage bdane sur broche, contrôle du bon pdios des pelotes, vtiise rpiade des peleots terminées, egtmpaauee des ploets et intocitaidifen des pauqtes seoln les innuiostrcts données, msie en coatrns des putaqes par cantors d'une sluee qualité.

Aetniulmer de flis sur ligens de mecahnis à vaporiser-pelotonner. - Ovreur chargé d'approvisionner et de metrte en secvire les flis à l'alimentation des lgneis de mcahenis à vaporiser, éventuellement, étirer-fixe, pnntoeloer ; pcpiiatre aveç l'ouvrier peooneltunr à la sllrcaenvuie générale des miehacns et à la remsie en sveirce des flis après idncenits sur les différents éléments de la ligne.

Empercheur-botteleur-garotteur. - Orvuir chargé de la miiiaanpulton des écheveaux de fils, sipemls ou retors, de luer emperchage, ppgoraue par quantité, tilles, tortins, bottes, etc., de luer epguaqetame et de luer étiquetage après avior procédé à une vitise préalable et éliminé les écheveaux défectueux ou salis.

Vaporiseur. - Oeivurr chargé de la ctinoude des acaoltuves ou cherbmas à vaspeoir les fils. Il cagrhe la machine, afcifhe la température et la durée solen les cioesngns indiquées, décharge la machine.

Humidificateur. - Ouvrier chargé de la conduite des machines à humidifier. Il dirige la machine, s'assure du réglage de l'humidification en eau et en produit mouillant, évacue les fûts humidifiés. Dans certains cas, ce poste peut être combiné avec l'encaissage correspondant.

Vitrier bobines, écheveaux. - Ouvrier chargé de la vitrise des fuseaux, bobines, écheveaux, etc., de fils sempis ou retors. Il élimine les matières défectueuses ou salies. Il peut être chargé de l'encaissage ou de l'emballage en cartons de ces matières.

Mélangeur de lins (FC). - Ouvrier chargé de mélanger, en tas, des lins de déchets préalablement triés, dans des proportions bien définies, de façon à assurer une homogénéité convenable.

Lavoir de matières (FC). - Ouvrier chargé de procéder au lavage à l'eau, savons ou détergents, ou ensuite au carbonisage, de matières sales, préalablement triés ou non, provenant de récupérations diverses.

Essoreur-sécheur (FC). - Ouvrier chargé d'essorer les déchets de récupération lavés, à l'aide d'essoreuses à cylindres ou à rouleaux, ou de les sécher sur tapis mécaniques à laines.

Ouvrier de tertiaire mécanique des déchets (FC). - Ouvrier chargé de traiter mécaniquement des déchets sur batteuses, loup-cordes, etc., préparatoire au triage sur cardes-fileuses.

Aide-déboureur ou déboureur partiel (FC). - Ouvrier chargé des travaux préparatoires au débouillage des cordes ; aide à débouiller et à assembler les bobines ; ce travail inclut le débouillage pneumatique.

Conducteur de cardes-fileuses (FC). - Ouvrier chargé de la conduite de cardes-fileuses dites " à gauchage ".

D 138 :

Conducteur de cardes. - Ouvrier chargé de conduire les cordes ; il en assure l'alimentation, fait les levées, surveille éventuellement le fil réunisseur (laine). Il s'assure de la propreté et de la continuité du voile. Il assure l'évacuation des déchets.

Étirageur-mélangeur. - Ouvrier chargé de la conduite des fils ou étirages, appelés à assurer un mélange à l'entrée, selon des proportions précises, et à faire éventuellement une pesée-classement à la sortie.

Auxiliaire 2e échelon (fil à fil). - Ouvrier chargé de bobiner des fils sempis ou retors en les assurant en deux ou plusieurs brins, au départ de bobines ou fûts de fil. Il répare les casses. Il effectue les nœuds brin par brin.

Conducteur de cardes-fileuses (FC). - Ouvrier chargé de la conduite complète de cardes-fileuses ; il en assure l'alimentation, fait les levées, surveille les voiles et le triage ; signale toutes les

anomalies de charge à son chef d'équipe ou au contremaître ; participe au nettoyage des atterrissements et en assure le graissage.

Rectifieur (renvideur) chef de section permanent (FC). - Très bon rectifieur, capable d'assurer la marche du renvideur.

Conducteur de machines à cuiller les fibres. - Ouvrier chargé de la conduite des machines à cuiller les matières textiles artificielles ou synthétiques. Il assure l'alimentation en laines continues, répare les incidents de marche, surveille les points de mèche de fibres craquées. Il assure également la propreté des machines.

Conducteur de peigneuses. - Ouvrier chargé de la conduite de peigneuses. Il assure l'alimentation des machines, les douilles, les contretrapses et la propreté des machines. Il veille également à la propreté du voile en prévenant son supérieur hiérarchique de toutes anomalies ; fait les levées de points et leur identification, les levées de bobines et butes-steps dans mélange de lins.

Bouilleur à prair d'écheveaux. - Ouvrier chargé de bouillir du fil, simple ou retors, écru, blanchi ou teint, au départ d'écheveaux. Il débouille les écheveaux en cours de dévidage, répare les casses de fils en suivant les bobines selon le mode exigé, soit à la main, soit à l'aide d'un noueur mécanique. Il est appelé, éventuellement, à éliminer les défauts arrêtés par un dispositif de purgeage.

Conducteur de métiers à retordre, 2e échelon. - Ouvrier chargé de la conduite de métiers à retordre à double torsion ou bien de la conduite de métiers à retordre ou d'assembleuses-retordeuses en fabrication fantaisie. Le conducteur de métiers à bobines crues est assimilé à ce poste.

Mouleur à écheveaux. - Ouvrier chargé de la conduite de machines à écheveaux. Il surveille sur les bobines les bobines de fils assemblés, fait le pointage et le démontage des écheveaux, à l'aide de la bobine, surveille en laines, tortins, etc.

Effilocheur, garnetteur, écheveuseuse (FC). - Ouvrier chargé de l'effilochage, du garnetage, de l'escargasse des chiffons, fils et fibres, préparatoires au triage sur cardes-fileuses.

Vitrier déchets. - Ouvrier qui conduit le triage des ordures de déchets (triage sommaire) tout en surveillant le matériel avec eux, sous le contrôle d'un agent de maîtrise. Il doit notamment éviter les mélanges de lins.

Peser avec opérations complémentaires. - Ouvrier chargé d'effectuer les pesées des matières traitées dans les arêtes de finition-livraison (humidification, vaporisation, emballage, etc.). Il peut, dans un atelier important, être aidé par quelques ouvriers manutentionnaires, tout en surveillant le matériel avec eux.

Conducteur sur machines en linge continue. - Ouvrier chargé de la conduite de machines à linge continue en linge continue avec la ou les machines de vaisselle et éventuellement extension-fixage des fils. Assure, selon les organisations, tout ou partie des travaux suivants : alimentation en fils, surveillance générale et mise en

servie des flis après indeintcs sur les différents éléments de la ligne, itonnveernts smeipls d'ajustement de l'avance des fils, apeiooinrenvnmspt des bandes, réception des ptlees et luer visite rapide, contrôle du bon pdois des pelotes, egtpaueqmae et itineiofadctin des pqautes selon les ioinscrntuts données, msie en carton des pqautes par cnoarts d'une seule qualité.

E 145 :

Cariste gurbeer aevc responsabilité du classement. - Oevuir cdtucuoenr de cioahtrs élevateurs aottuermuos aussarnt les chargements, déchargements, transports, gragbee et cemlssanet de ttoeus matières, tuos purdtois et matériels.

Bambrocheur. - Oevuir chargé de l'ensemble des opérations de ctodnuie des bcans à broches.

Sgiueonr de ciuontns à filer. - Ourvier chargé des opérations de coidtune des cnutnios à feilr ou mncieahs à flier à buots leirbs (turbines).

Lpoeuur responsable, chef de mélange (FC). - Luuoper faasnit efceutfenr les mélanges d'après les orerds qu'il reçoit du contremaître ; est rnsbplaoee des pesées et des isitrcoinpns de celles-ci sur les retegrsris ou fhiacs de contrôle ; est rasbsolnepe de la mrchae des btraitos et des mélangeurs.

Débourreur. - Oeurivr chargé, suos la responsabilité d'un anget de maîtrise, du débouillage des rulouaex de cdraes lros des cmhtnenegas de ptraie ou après un cteairn tpems de marche. Il procède à l'enlèvement des relauuox et en assure l'aiguillage.

F 152 :

Preemir oieurvr de filature. - Ovurrier qualifié, formé et adapté à la cdunitoe complète des cntuoinns à filer, hamnbteelliuet appelé à travailler, en onoiatrsign complexe, à des faacbriontis diversifiées. Sa cagrhe comporte, en outre, la cotroioadinn de son tiaarvl aevc culei d'ouvriers ariixiealus spécialisés qui lui snot adjoints. Snot assimilés à ce potse le chef leveur, le chef garnisseur, le chef rattacheur.

Prieemr siugoenr de cardes-fileuses (FC). - Ourveir qualifié, formé et adapté à la conitude d'un emlesnbe inmaoprnt de cardes-fileuses, en ftaacoriibn diversifiées ; cdononroe son activité aevc cllee d'ouvriers spécialisés tles que crerhagus de cardes, soguneirs des dsiiuvres de sortie.

Gusiernsar spécialisé sur les orgnaes de cardes. - Ovriuer chargé du mgtanoe des ginuaertrs sur les onreags des cardes.

Aiguisseur-débourreur. - Oeieurvr tainalarvlt cmome les débouilleurs mias en cnoadnnroot son travail puor l'enlèvement des rlouaeux ; fiat l'aiguillage des gnriuatres des troaubms et pictiapre au moagnte des gitnuerars de remeeamncplnt suos les oredrs du contremaître. Il n'est pas rnosplabese des réglages à la

jauge.

G 160 :

Teriur de déchets en fseisne et qualité. - Oruveir chargé du tagrie des déchets de préparation et de fitalure par qualité, finesse, etc.

Article - Polyvalence des ouvriers de la branche Filature de laine peignée et laine cardée

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1984

La polyvalence, un des mnoeys de viealsorr le tvaairl manuel, résulte d'une ontrgaoiaisn du traavil dnas l'entreprise fasnait apepl à des salariés puor rmilepr des fitoncnos d'ouvriers polyvalents.

L'ouvrier plenaovytl bénéficie, tnat qu'il occpue cttee fonction, d'un scaunrlmseest d'une catégorie par rropat à clele du psote le puls élevé qu'il est amené à occuper.

L'ouvrier pelvynalot diot être atpe à acopclmir les tâches caractéristiques de trios psteos de thquneecis différentes. Par poets de theieuncqs différentes, il fuat entdnere des psoets aatppnnaret à des " flmaiels " différentes, déterminées en fin de la présente annexe.

L'ouvrier sollicité par la droectiin de l'entreprise puor arusesr la fonctoin de polyvalent, mias qui porrua assui fraie atce de candidature, bénéficiera d'un accrod écrit de pylvnlaocoe signé des 2 parties.

Cet aocrd cndrerpmoa :

- le nrbmoe des pstoes que pourra oecpcur l'ouvrier ponvylleat et luer qlutaciaiifon ;

- la mtnioen que l'intéressé est dsonilibpe puor être affecté indiféremment à l'un ou l'autre de ces psoets puor des durées vealirbas et qu'en conséquence il n'est pas trlutiiae d'un ptsoe donné ;

- les équipes et les lieux pleisobss d'intervention.

L'accord dreva préciser également le potse que l'intéressé ocicupat aavnt la sntirguae de l'accord de polyvalence, sa qciltaoiiufn anisi que son sairale effectif.

Il rlplraee eifnn que la cieotsasn de la fncooitn de pyllnoeavt ne puet intervenir, siot à la dmdeane de l'intéressé, siot à clele de l'entreprise, que suos frmoe d'une noiocitaitfn écrite ouvnrat un délai de 2 mios au trmee dquuel la ctsiosaen de foincton dneievt effective.

Si la ctseaoisn de la fnotoicn iinervntet à la dendmae de l'entreprise, celle-ci vrrese à l'intéressé une indemnité d'un mantnot égal à la différence ertne l'indemnité de lemneeniicct calculée sur la bsaie du slaaire efcfitef crndsaeonopr à la foointcn de pyalleovnt qu'il exerçait et cllee calculée sur la bsaie du sialrae cornpdsoaent à son nevuaou poste.

L'ouvrier cseast ses fnniootcs de polyvalent, de son fiat ou de cueli de l'entreprise, rruovreeta son acnein ciecionffet de qualification, son acinen salriae actualisé et, dnas tutoe la msreue du possible, son acnien eolpmi ou, à défaut, un eompli équivalent.

NOTA. - Ctpome tneu des cdnooitins ci-dessus, la fcoointn de pvealnylot ne diot pas être cfoudonne aevc l'une ou l'autre des saoitinuts satueinvs :

- rmelapneecmt momentané et ioieacnnscl ;

- cmgeennhat d'atelier sur un même tpye de psote ;

- tiaarvl sur des posets de thnceeuqis analogues.

Familles de peotss de furtliae lnaie (secteur peigné et stueecr cardé) reuentes puor la polleyacnve :

1re flilame : sunigeor de cardes, drosseur.

2er fimalle : bambrocheur.

Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la laine, préparation de la matière, filature, tissage annexe C

Article - Définitions des postes en tissage de laine

En vigueur étendu en date du 25 juin 1984

A. - Seetucr : habillement

Catégories de l'accord cadre

A 120 :

Manoeuvre ordinaire.

Ramasseur-nettoyeur-trieur de teubs et bniotobs ou canettes.

B - 125 :

Manoeuvre de driuisbtoitn (ordinaire).

Manoeuvre lourd.

Trieur de déchets.

Fuseautier machine.

Barilleur ou puuverooyr de trames.

Garnisseur de crteans (uni).

Donneur de flis 1er échelon.

Eplucheur ou épinceteur ou épailleur.

Ensimeur de bobines.

C 131 :

Manoeuvre de dtirsutiobin (lourd).

Cariste non gerbeur.

Bobineur-rollseur.

Assembleur 1er échelon.

Garnisseur de cnrtaes (fantaisie).

Répartiteur de trames.

Encaisseur.

Copseur-canneteur.

3er famlile : sgounier de pguesniees (peignage ou repeignage).

4er fmialle : suoeginr d'un cnitnou à filer, sinoegur de ciuonnts à filer.

5er fmlliae : bobineur, aeebmslusr 1er échelon ou 2e échelon.

6er fimllae : sgounier de métiers à rtedorre 2e échelon.

La pclnvaoleye ilpmquie le taavirl dnas des postes de 3 familles.

Soigneur de métiers à retordre.

Dévideur de bobines.

Vaporisateur.

Humidifieur.

Visiteur bobines, écheveaux, etc.

Aide-encolleur.

Donneur de flis 2e échelon.

Aide-noueur machine.

Rentreur " mian ".

Eplucheur-marqueur.

D 138 :

Assembleur 2e échelon (fil à fil).

Ourdisseur csaiuslqe (uni).

Noueur à la miachne 1er échelon.

Rentrayer ou piqûrier (défauts de tuisss slpimes en ceenorttxus faciles).

Soigneur de métiers à rodtrree à double torsion.

Visiteur à pièces tombées.

Visiteur-mesureur de défauts.

Mesureur-marqueur.

Vaporiseur aevc eopmli de prmgomreas diversifiés.

E 145 :

Cariste geuberr aevc responsabilité du classement.

Ourdisseur cqusilsae (avec disposition).

Ourdisseur sncoiteel (uni).

Noueur à la miahcne 2e échelon.

Tisserand 1er échelon (voir nota).

Ourdisseur main.

Ourdisseur sur mchaine automatique.

Aide-rentreur sur miahnce automatique.

Rentrayer ou piqûrier qualifié, en gras.

Revisiteur.

F 152 :

Ourdisseur sneoinetcl (avec disposition).

Noueur à la mihnace 3e échelon.

Tisserand 2e échelon (voir nota).

Rentreur " mian " fantaisie.

Piqueur de cartons.

Raffleur.

Rentrayer ou piqûrier (tous défauts, tueots contextures).

Encolleur.

G 160 :

Monteur de chaînes 1er échelon.

Tisserand 3e échelon (voir nota).

Noueur à la mcnhiae 4e échelon.

Rentreur sur mhcnaiie automatique.

Visiteur en fnii (tissus puor habillement).

H 170 :

Monteur de chaînes 2e échelon.

Tisserand 4e échelon.

NOTA. - Les pseots de tirsasend 1er échelon, 2e échelon et 3e échelon ne s'appliquent pas aux tssdnearis du tiasgse hblinaléemt cardé des régions Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon ; ces trnsaidess seonrt tous, uniformément, classés en catégorie F 152.

Article - Définitions des postes du secteur Habillement

En vigueur étendu en date du 25 juin 1984

Catégories de l'accord cadre

A 120 :

Manoeuvre ordinaire. - Oeirvur non ctirase chargé de mnennaotitus deivress d'unités d'un pdios inférieur à 150 kg.

Ramasseur-nettoyeur-trieur de tuebs et btoniobs ou canettes. - Oeuivrr chargé de clcelceotr les teubs ou bbtonois vides, de les tierr par calibre, cleuour ou forme, de les débarrasser, le cas échéant, des retess de mèches ou flis subsistants, siot à la main, siot à l'aide d'un dévidoir.

B 125 :

Manoeuvre de dstoiibuitrn (ordinaire). - Ouierr mnoaaetunnritine non cariste, chargé de dritusbeir des pots, bobines, bobinots, tubes, trames, arilctes par unité d'un pdis inférieur à 150 kg.

Manoeuvre lourd. - Ovruier non cariste, chargé de mutoaninnets dvesris d'unité d'un pdois égal ou supérieur à 150 kg.

Trieur de déchets. - Orveuir chargé du taigre sriaomme des déchets puor luer celsnamset ou eolpmi futur. Ne fiat pas de trgiae en finesse.

Fuseautier machine. - Ovuier chargé de la cutondie des mehncais à nettoyer, trier, bâtonner, reganr les teubs ou canettes.

Barilleur ou purveoouyr de trames. - Oerivur chargé de giranr les barillets, rampes, ciourouls ou ctetanes des métiers atuuiameqts ou de porvuoir les métiers snas neevatts en tmares (cônes, bobines, etc.).

Garnisseur de ceratns (uni). - Oueivrr chargé du ginsasgrae des rieeatlrs ou crneats d'ourdissage puor la fatrociaibn de chaîne umfornie ne nécessitant pas l'emploi de carte. Il psase les flis dpuies la bhcore jusqu'après les pnieegs d'envergure et de largeur.

Donneur de flis 1er échelon. - Oeruvir chargé d'avancer les flis de chaîne aux oreiurvs rentreurs. Il présente éventuellement la lmelale casse-fil correspondante. Il tvalriale à pritar d'une suele chaîne. Il n'est pas rpanlossebe du deissn de chaîne.

Eplucheur ou épinceteur ou épailleur. - Oieuvrr chargé d'enlever les bourres, bouchons, rentrées de trames, flis cassés, cnradohs et crops étrangers, etc., pirs dnas la cneoxutre des tsisus et de rterner ou de cpueor les noeuds.

Ensimeur de bobines. - Ovveuir chargé de l'ensimage de bbiones de fil, à la mian ou sur machine.

C 131 :

Manoeuvre de dtouiiirsbtin (lourd). - Oruveir maoiennunratine non ctarsie chargé de dirustbeir des ptouirds par unité d'un podis égal ou supérieur à 150 kg.

Cariste non gerbeur. - Oeuivrr ccoduunter de coarhits automoteurs. Il assrue les chargements, déchargements, tsnrpotars de toteus matières, produits, matériels.

Bobineur-rollseur. - Oiuurver chargé de ciodurne des brniobios classiques. Il atmientle la machine, lève et ragne les bbienos terminées, répare les cessas de fil en nonuat les botus solen le mdoe exigé, siot à la main, siot à l'aide d'un nuuoer mécanique, enlève éventuellement les défauts arrêtés par un doistipisf de purgeage, ou oeuivrr chargé de cnoudrie des boorbis automatiques. Il les alimente, évacue les bobines, svlruiete et répare les inientcds de marche.

Assembleur 1er échelon. - Overuir chargé de beonibr des fils, flis sleimps ou retors, en les aensalsbmt en duex ou psieruuls brins, au départ des bnobies ou fauesux de fil. Il répare les cesass de fil. Il efuetcfe les noueds sur l'ensemble des brins.

Garnisseur de cnetars (fantaisie). - Ouvrver chargé du gsinagare des cratnes d'ourdissage suos la responsabilité de l'ourdisseur. Il pssae les flis dupies la bhcore jusqu'après les peniges d'envergure et de largeur, puor les atreilcs coaomtrnpt des dsisnes ou diosisiptnos queulle qu'en siot la variété.

Répartiteur de trames. - Ouerivrr chargé de préparer dnas le maigasn de terams les centeats ou bebnois et d'en aussrer la bnone répartition aux métiers.

Encaisseur. - Oieruvr chargé de l'encaissage ou de l'emballage des fuseaux, bobines, écheveaux de flis selmpis ou rtoers ; il n'est pas chargé de la vsiite systématique des flis mais, s'il viot un défaut, il écarte l'unité correspondante.

Copseur-canneteur. - Oriveur chargé de la cionudte de mnicaehs à fmeorr les sprouts de tamre ; amlntiee les mcainehs en flis et bootinbs ; efecutfe la levée des srutpops terminés ; asruse les opérations dsveires qu'implique la coutdine des machines.

Soigneur de métiers à retordre. - Ovveuir chargé de la ciudotne de cnutoins à retordre, prétordeuses, assembleuses-retordeuses ou d'un métier à rotdrere à duoble torsion. Arsuse le mgoatne et le défilage des râteliers, le gsinrasgae des pots, la levée des bobines, répare les flis cassés sloen le mdoe indiqué.

C 131 :

Dévideur de bobines. - Oeuvrier chargé de dévider en écheveaux les bobines de filature ou de retorderie. Il fait le montage des bobines, passe les fils et arme au moulin. Il dévide à l'ingénieur fixe ou à la bobine, fait le réglage indiqué, ramène les écheveaux pour la levée, les marque et livre en tiges, tortins, etc. Il répare les casses de fils selon le mode de réglage indiqué.

Vaporisateur. - Ouvrier chargé de la conduite des appareils ou machines à verser les fils. Il charge la machine, ajuste la température et la durée selon les indications indiquées, décharge la machine.

Humidificateur. - Ouvrier chargé de la conduite des machines à humidifier. Il charge la machine, s'assure du réglage de l'humidification en eau et en produit mouillant, évacue les fusaux humidifiés. Dans certains cas, ce poste peut être combiné avec l'encaissage correspondant.

Visiteur bobines, écheveaux. - Ouvrier chargé de la visite des fuseaux, bobines, écheveaux... de fils simples ou retors. Il élimine les matières défectueuses ou salies. Il peut être chargé de l'encaissage ou de l'emballage en fonction de ces matières.

Aide-encolleur. - Ouvrier chargé d'aider l'encolleur à la mise en place de la nappe de fils ; arrête la minche en cas de nécessité, participe aux travaux annexes et de maintenance.

Donneur de fils 2e échelon. - Ouvrier chargé d'avancer les fils de chaîne aux ouvriers rentreurs. Il présente éventuellement la lame casse-fil correspondante. Il travaille de façon continue à partir de chaînes multiples ou sur articles nécessitant le catage des fils à la fois par le rentreur et par le donneur. Il n'est pas responsable du défilage de chaîne.

Aide-noueur " machine ". - Ouvrier chargé de préparer, paralléliser les fils de chaîne avant le montage machine. Il n'est pas responsable du dessin. Peut être appelé à préparer les fils, avant la pose à la machine, des lamelles.

Rentreur " machine ". - Ouvrier chargé de rentrer à la machine les fils dans les lamelles, les lisses et le peigne, selon des renseignements écrits ou sous forme de cartes.

Eplucheur-marqueur. - Ouvrier chargé d'enlever les bords des fils dans la courbure des tissus, de rentrer ou de couper les fils et de marquer tous les défauts sans décider s'ils sont ou non réparés.

D 138 :

Assembleur 2e échelon (fil à fil). - Ouvrier chargé de monter des fils simples ou retors en les amenant en deux ou plusieurs brins, au départ de bobines ou fuseaux de fil. Il répare les casses. Il effectue les nœuds à la main.

Ourdisseur simple (uni). - Ouvrier chargé d'assurer l'ensemble des opérations de montage des rouleaux unis (écru ou couleur) sur machine classique.

Noueur à la machine 1er échelon. - Ouvrier chargé du montage à la machine des fils de chaîne sans disposition, sans étirage de machine.

Rentreur ou piqûrier. - Ouvrier capable de réparer les défauts de tissus simples en cas de défauts faciles.

Soigneur de métiers à tisser à double torsion. - Ouvrier chargé de la conduite de métiers à tisser à double torsion. Effectue éventuellement l'ensilage des bobines alimentaires.

Visiteur à pièces tombées. - Ouvrier chargé de visiter les pièces dès la tombée du métier à tisser. De signaler les défauts remontés au tisseur et de les signaler aussitôt à l'agent de maîtrise ou au contrôleur sur métier. De peser et mesurer les pièces. De faire les écritures correspondantes.

Visiteur-mesureur de défauts. - Ouvrier qui marque les défauts des tissus ou qui visite après marquage, décide de la réparation

des défauts, les signale et applique le barème de rémunération établi.

Mesureur-marqueur. - Ouvrier chargé de mesurer les dimensions et le poids des pièces, de marquer ou d'inscrire les références sur les chefs des pièces.

Vaporisateur avec emploi de produits diversifiés. - Ouvrier chargé d'effectuer la conduite de fils diversifiés nécessitant l'utilisation de produits spécifiques ; il assure le montage correspondant. Il effectue éventuellement les pesées.

E 145 :

Cariste avec responsabilité du classement.

Ouvrier polyvalent de chantiers élévateurs ou autres travaux assurant les chargements, déchargements, transports, géométrie et classement de toutes matières, produits, matériels.

Ourdisseur simple (avec disposition). - Ouvrier chargé d'assurer les opérations de montage des rouleaux, suivant disposition sur machine classique.

Ourdisseur simple (uni). - Ouvrier chargé d'assurer les opérations de montage de rouleaux ou rouleaux pour chaînes unies (écru ou couleur) sur machine sectionnelle.

Noueur à la machine 2e échelon. - Ouvrier chargé du montage à la machine des fils de chaîne avec disposition dans les machines de montage de la machine.

Tisseur 1er échelon. - Ouvrier chargé des opérations de montage et de réglage des métiers ou machines à tisser à une couleur ou mélangeur de trame, tisseur des articles confectionnés en laine ou au filage des renégats simples et réguliers (suivis ou alternés) tels que toile, serge, satin.

Ourdisseur " machine ". - Ouvrier chargé de l'ourdissage de petites chaînes pour bandes d'échantillonnage, sur machine manuel.

Ourdisseur sur métiers automatiques. - Ouvrier chargé de l'ourdissage de chaînes de tableaux ou de petites chaînes sur machines à commande " machine ".

Aide-rentreur sur métiers automatiques. - Ouvrier chargé, sur machines à rentrer au peigne, lisse et lisses (de type Uster, Baerbr Colmann, etc.), de la préparation et de la finition des chaînes. Il effectue en outre la réparation des machines rentrages.

Rentreur ou piqûrier qualifié en gras. - Ouvrier qualifié, capable de réparer, sur pièces en gras (tissu cardé), tous défauts, en tous articles, toutes textures, toutes nuances.

Revisiteur. - Ouvrier qui visite les pièces après piqûrage, signale le " retrouvé " et le " passé ", tout en prenant un journal sur la qualité des réparations faites.

F 152 :

Ourdisseur simple (avec disposition). - Ouvrier chargé d'assurer les opérations de montage de rouleaux ou rouleaux capotés tous dessins ou dispositions, sur machine sectionnelle.

Noueur à la machine 3e échelon. - Ouvrier chargé du montage à la machine des fils de chaîne, avec ou sans disposition, dans les machines de montage de la machine.

Tisseur 2e échelon. - Ouvrier chargé des opérations de montage et de réglage :

- soit des métiers ou machines à tisser multi-couleurs en tisseuse ou à ratière, tisseur des articles fantaisie, crânes ou armurés ;

- soit des métiers ou machines à tisser à une couleur ou mélangeur de tisseuse dans les machines avec des chaînes multiples ou chaînes

oueurs à dsostpion ou cmopraontt des flis de tteris ou de ntuaere différents.

Rentreur " mian " (fantaisie). - Ouvrier chargé de rentrer à la main des flis de chaîne dans les lllmees (eventuellement), les lisses et le peigne, selon des rgerenats " fsatniiae " ; les flis et lllaemes sont éventuellement présentés par machine.

Piqueur de cartons. - Ouvrier chargé de piquer les tuos cnators d'armure " et tuos cnraots de " boîtes ".

Raffleur. - Ouvrier chargé de détramer et de réparer les flis de chaîne arrachés au cours de tissage (raffle) sur métiers à tisser les tuos articles.

Rentrayer ou piquier. - Ouvrier chargé de réparer sur pièces de tissu du type peigné les défauts, en tuos articles, toutes contextures, toutes nuances.

Encolleur. - Ouvrier chargé, à partir de psuuliers reuoulax ourdis, de réunir les flis sur une enuplsoe après les avoir fait passer dans un bain d'encollage et les avoir fait sécher dans une chambre chauffée : il doit évacuer les ruoeaux d'ourdissage vides, démonter l'ensouple plinee et la rampelear par une vide.

G 160 :

Monteur de chaînes 1er échelon. - Ouvrier chargé des opérations de cmmheetags de chaîne sur métier à tisser : démontage de la chaîne terminée, graissage, cagehnmnet des excentriques, des pignons, etc., montage du haairns et de la nullevoe chaîne. Il effucete la riesme en mcarhe du métier et le tasigse du deerapl (bande). Il reemt le métier au contrôleur, au technicien-régleur ou au contremaître.

Tisserand 3e échelon. - Ouvrier chargé des opérations de citdunoe et de sclnvrealiue :

- s'occupe des métiers ou mhecinas à tisser comportant une mécanique Jacquard, taisant des atleircs façonnés ;

- s'occupe des métiers ou mainehcs à tisser multi-couleurs en trame ou à ratière avec des chaînes mluelpits ou canotmorp des flis de trite ou de nraute différents.

Noueur à la mihacne 4e échelon. - Ouvrier chargé du nouage à la machine des flis de chaîne. Il est en mesure de nouer buot à buot des chaînes dnot les dispositions, très différentes, nécessitent la création par le noueur de repères appréciés à l'aide de levées de lmaes et de repérages sur les rangées de lamelles. Il détecte et répare les défauts de traegne constatés entre les pnotis de repère. Il eefufce l'entretien de mhrcae de la machine.

Rentreur sur mniechas automatiques. - Ouvrier chargé des rgratenes de flis (peigne, lisses, lamelles) sur miheancs aquettomuais (de type : Uster, Barber, Colmann, etc.).

Visiteur en fnii (tissus pour habillement). - Ouvrier chargé de visiter les pièces terminées avant leur départ vers la clientèle. Il enlève pelalis et boerurs restantes, met les sonnettes, débarre, détache, etc. Il s'occupe des cas diclieffis au chef-visiteur.

H 170 :

Monteur de chaînes 2e échelon. - Ouvrier chargé des opérations de cmtahengnes de chaîne sur métier à tisser : démontage de la chaîne terminée, graissage, cennhmaegt des excentriques, des pignons, etc., montage du hiranans et de la nvelloue chaîne. Il eufftcee la rmisee en mrache du métier et le tsasgie du delepant (bande). Il reemt le métier au contrôleur, au technicien-régleur ou au contremaître. Il réalise sur métier à ratière ou à mmeoeuvnt de boîte le ctraon d'armure ou le crtoan de boîte ; il motne les jacquardes.

Tisserand 4e échelon. - Ouvrier chargé des opérations de ctduoine et de slrnicaelvue des métiers ou mnheicas à tisser comportant psulureis mécaniques Jraucad taisant des aletrics

façonnés.

B. - Stecier Couvertures

Niveaux de l'accord cadre

A 120 :

Manoeuvre ordinaire.

Ramasseur-nettoyeur-trieur de tubes et bobines ou canettes.

Formeur de boîtes.

B 125 :

Manoeuvre de diosbirtutin (ordinaire).

Manoeuvre lourd.

Trieur de déchets.

Fuseautier machine.

Barilleur ou preouvoyeur de trames.

Garnisseur de cntraes (uni).

Eplucheur ou épinceteur ou épailleur.

C 131 :

Manoeuvre de dsuotbiritin (lourd).

Cariste non gerbeur.

Bobineur-rollseur.

Garnisseur de cnaters (fantaisie).

Répartiteur de trames.

Encaisseur.

Rentreur " mian " 1er échelon.

Copseur-canneteur-coconneur.

Passe-coutures aux mniechahs d'apprêts.

Bordeur-piqueur-surjeteur.

Emballeur-étiqueteur de couvertures.

Visiteur-coupeur de couvertures.

D 138 :

Noueur à la machine, 1er échelon.

Rentrayer ou piquier.

Ourdisseur csquslaie (uni).

Rentreur " mian " 2e échelon.

Ouvrier d'apprêts.

E 145 :
Cariste gerebur aevc responsabilité du classement.
Ourdisseur csuqlasie (avec disposition).
Ourdisseur sencetinol (uni).
Tisserand 1er échelon,

F 152 :
Tisserand 2e échelon.
Ourdisseur snctoeinl (avec disposition).

G 160 :
Tisserand 3e catégorie.
Premier ourveir d'apprêt.

H 170 :
Tisserand 4e échelon.
Monteur de Jacquard.

I 180 :
Premier oievurr d'apprêts aevc réglages.

Article - Définitions des postes du tissage laine secteur Couvertures

En vigueur étendu en date du 25 juin 1984

Niveaux de l'accord cadre

A 120 :
Manoeuvre ordinaire. - Ovriuer non cisarte chargé de mninountaets dreviess d'unités d'un pdios inférieur à 150 kilogrammes.

Ramasseur-nettoyeur-trieur de teubs et btoobnis ou canettes. - Oirveur chargé de cletecolr les tbues ou boinbots vides, de les tirer par calibre, cueoulr ou forme, de les débarrasser le cas échéant des restes de mèches ou flis sibanstsus siot à la main, siot à l'aide d'un dévidoir.

Formeur de boîtes. - Oiverur chargé de metonr ou d'agrafer des boîtes.

B 125 :
Manoeuvre de dsoributtiin (ordinaire). - Ovruer mtiioauanrtnnnee non cariste, chargé de dteibsrui des pots, bobines, bobinots, tubes, trames, atrilecs par unité d'un podis inférieur à 150 kilogrammes.

Manoeuvre lourd. - Ovruier non cariste, chargé de menattuoinns dsvieres d'unité d'un pdios égal ou supérieur à 150 kilogrammes.

Trieur de déchets. - Ouervir chargé du targie soarimme des déchets puor luer caslmnseet ou eolpmi futur. Ne fiat pas de tagire en finesse.

Fuseautier machine. - Ovureir chargé de la cuntiode des mcnahies à nettoyer, trier, bâtonner, renagr les tubes ou canettes.

Barilleur ou pevuoyrou de trames. - Ouiervr chargé de gnairr les barillets, rampes, colouris ou nateevts des métiers auamottieqs ou de prouvor les métiers snas netetavs en teamrs (cônes, bobines, etc.).

Garnisseur de cetrans (uni). - Oueivrr chargé du gissrangae des ritleares ou ctrenas d'ourdissage puor la firoatabcin de chaîne urmoifne ne nécessitant pas l'emploi de carte. Il psase les flis dpeius la brchoe jusqu'après les pneiegs d'envergure et de largeur.

Eplucheur ou épinceteur ou épailleur. - Oiuevrr chargé d'enlever les bourres, bouchons, rentrées de trames, flis cassés, cohndas et crpos étrangers pirs dnas la cerotnxtue des tsiuss et de renetr ou de cueopr les noeuds.

C 131 :

Manoeuvre de diirstbiuton (lourd). - Ovriuer matiretnaunnione non ctsiare chargé de deisriubtr des potiudrs par unité d'un poids égal ou supérieur à 150 kilogrammes.

Cariste non gerbeur. - Ovueirr cueocundtr de cioatrhs automoteurs. Il ausrse les chargements, déchargements, ttasornps de tueots matières, produits, matériels.

Bobineur-rollseur. - Orevuir chargé de crinodue des brooibnis classiques. Il almtniee la machine, lève et range les bineobs terminées, répare les cessas de fil en naonut les botus soeln le mdoe exigé, siot à la main, siot à l'aide d'un noeuvr mécanique, enlève éventuellement les défauts arrêtés par un dsitispof de purgeage, ou oivuer chargé de codrinue des boionribs autmatiques. Il les alimente, évacue les bobines, slélurvie et répare les iindctnes de marche.

Garnisseur de cntreas (fantaisie). - Oeivrr chargé du gassingae des cetrans d'ourdissage suos la responsabilité de l'ourdisseur. Il psase les flis depius la bohrce jusqu'après les pengies d'envergure et de largeur, puor les alrcetis ctpnooamrt des diessns ou dsosioipiitns quelle qu'en siot la variété.

Répartiteur de trames. - Ovruier chargé de préparer dnas le maagsin de termas les ctetneas ou bboenis et d'en arsseur la bnnoe répartition aux métiers.

Encaisseur. - Overiur chargé de l'encaissage ou de l'emballage des fuseaux, bobines, écheveaux de flis smiepls ou rreots ; il n'est pas chargé de la vistie systématique des flis mais, s'il viot un défaut, il écarte l'unité correspondante.

Rentreur " mian " 1er échelon. - Ovriuer chargé de retrnrer à la mian les flis dnas les lamelles, les lsseis et le peigne, solen des rgtnreeas svuiis ou snas empoli de cartes.

Copseur-canneteur-coconneur. - Oueivrr chargé de la ctnidoue de manchies à femorr les sptpours de tamre ; atemnile les meincahs en flis et btiboons (éventuellement), ecuffete la levée des sppurtos terminés, asusre les opérations diserevs qu'implique la cutdonie des machines.

Passe-coutures aux mchinaes d'apprêts. - Ouvrier, adie des crnutoedcus de leniaseus et/ou de tondeuses, chargé du mtgaone des pièces et d'en sveierullr le déroulement.

Bordeur-piqueur, surjeteur. - Ovriuer chargé des tauavrx de fitinoi à la machine.

Emballeur-étiqueteur de couvertures. - Ovruier chargé de l'étiquetage et de l'emballage des atleicrs confectionnés.

Visiteur-coupeur de couvertures. - Oueivrr chargé de la viitse et du marquage, de la copue des couvertures, à la mian ou à la machine.

D 138 :

Novateur à la machine 1er échelon. - Ouvrier chargé du noage à la machine des fils de chaîne sans disposition, sans entretien de machine de la machine.

Rentrateur ou piqûrier. - Ouvrier chargé de réparer les défauts de tissage simples en centtexos faciles.

Ourdisseur classique (uni). - Ouvrier chargé d'assurer l'ensemble des opérations de préparation des rouloirs (écru ou couleur) sur osier classique.

Rentrateur " mian " 2e échelon. - Ouvrier chargé de rentrer à la machine les fils dans les lamelles, les lessés et le pignage selon des réglages nécessitant l'emploi de cartes.

Ouvrier d'apprêts. - Ouvrier chargé de l'entretien et/ou de la réparation de tondeuses. Il fait le réglage du grattage (énergies) ou de la hauteur de coupe selon les directives des chefs de métier mais ne décide pas de la fin du traitement. Il peut être aidé par des ouvriers " passe-courtes ".

E 145 :

Cariste grue avec responsabilité du classement. - Ouvrier chargé de charger et décharger les transports, grues et canalisations de toutes matières, produits, matériels.

Ourdisseur classique (avec disposition). - Ouvrier chargé d'assurer les opérations de préparation des rouloirs, sivaux et osiers classiques.

Ourdisseur classique (uni). - Ouvrier chargé d'assurer les opérations de préparation de rouloirs ou élévateurs pour chaînes unies (écru ou couleur) sur osier sectionnel.

Tisserand 1er échelon. - Ouvrier chargé des opérations de tissage et de finition des métiers ou machines à tisser, à une ou plusieurs trames, tissage des articles de trame et au pignage des matières simples et régulières (suivies ou alternées) telles que toile, serge, satin.

F 152 :

Tisserand 2e échelon. - Ouvrier chargé des opérations de tissage et de finition :

- tissage des métiers ou machines à tisser multiples en tamis ou à ratière, tissage des articles fantaisie, carreaux ou armurés ;

- tissage des métiers ou machines à tisser à une ou plusieurs trames avec des chaînes multiples ou chaînes unies à disposition, ou tissage des fils de tirage ou de trame différents.

Ourdisseur classique (avec disposition). - Ouvrier chargé d'assurer les opérations de préparation de rouloirs ou élévateurs classiques, sur osier sectionnel.

G 160 :

Tisserand 3e échelon. - Ouvrier chargé des opérations de tissage et de finition :

- tissage des métiers ou machines à tisser captonnés à mécanique Jacquard, tissage des articles façonnés ;

- tissage des métiers ou machines à tisser mécaniques en trame ou à ratière avec des chaînes multiples ou tissage des fils de titre ou de trame différents.

Premier ouvrier d'apprêts. - Ouvrier chargé et/ou ouvrier tundoer avec l'expérience nécessaire pour décider du tremblage et des réglages successifs, dans le cadre tracé par le chef d'apprêts ou le contremaître, jusqu'à l'obtention de l'échantillon. Il travaille avec des aides, crochets ou des ouvriers passe-coutures. Il fait le point des lames.

H 170 :

Tisserand 4e échelon. - Ouvrier chargé des opérations de tissage et de finition des métiers ou machines à tisser coramptés mécaniques Jacquard sans les articles façonnés.

Monteur de Jacquard. - Ouvrier qualifié chargé d'empourer, collecter, régler, régler et rentrer les fils aux harnais.

I 180 :

Premier ouvrier d'apprêts avec réglage. - Ouvrier chargé de l'entretien et/ou de la réparation de tendeurs faisant, en outre, l'affûtage des métiers des machines à lainer, et les réglages correspondants et/ou le rodage-affûtage des lames des machines et les réglages correspondants.

Article - Polyvalence des ouvriers de la branche Tissage de laine secteur Habillement et secteur Couvertures

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1984

La polyvalence, un des moyens de favoriser le travail manuel, résulte d'une organisation du travail dans l'entreprise visant à appliquer à des salariés pour remplir des fonctions d'ouvriers polyvalents.

L'ouvrier polyvalent bénéficie, tant qu'il occupe cette fonction, d'un statut d'ouvrier d'une catégorie par rapport à celle du poste le plus élevé qu'il est amené à occuper.

L'ouvrier polyvalent doit être apte à accomplir les tâches caractéristiques de toutes les fonctions de métiers différentes rattachées au minimum de la catégorie D 138. L'aptitude est définie par les articles 44 et 73 de la convention collective nationale. Par conséquent de fonctions différentes, déterminées en fin de la présente annexe (exemple d'ouvrier polyvalent : rentrateur + nouer + monteur de chaînes).

L'ouvrier sollicité par la direction de l'entreprise pour assurer la fonction de polyvalent, mais qui pourra aussi faire l'objet d'une candidature, bénéficiera d'un accord écrit de polyvalence signé des deux parties.

Cet accord comprendra :

- le nombre des postes que pourra occuper l'ouvrier polyvalent et leur qualification ;

- la mesure que l'intéressé est disponible pour être affecté indifféremment à l'un ou l'autre de ces postes pour des durées variables et qu'en conséquence il n'est pas traité d'un poste

donné ;

- les équipes et les lieux de travail d'intervention.

L'accord devra préciser également le poste que l'intéressé occupait avant la signature de l'accord de polyvalence, sa qualification ainsi que son salaire effectif.

Il appartient enfin que la décision de la formation de polyvalent ne peut intervenir, soit à la demande de l'intéressé, soit à celle de l'entreprise, que sous forme d'une notification écrite ouvrant un délai de deux mois au terme duquel la décision de formation devient effective.

Si la décision de la formation intervient à la demande de l'entreprise, celle-ci versera à l'intéressé une indemnité d'un montant égal à la différence entre l'indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire effectif correspondant à la fonction de polyvalent qu'il exerçait et celle calculée sur la base du salaire correspondant à son nouveau poste.

L'ouvrier choisit ses fonctions de polyvalent, de son fait ou de celui de l'entreprise, redevient son ancien coefficient de qualification, son ancien salaire actualisé et, dans toute la mesure du possible, son ancien emploi ou, à défaut, un emploi équivalent.

N. B. - C'est le cas des coefficients ci-dessus, la formation de polyvalent ne doit pas être confondue avec l'une ou l'autre des situations suivantes :

Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la laine, préparation de la matière, filature, tissage annexe D

Article - Modalités d'application des nouveaux coefficients pour chacune des deux étapes

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1984

Premier principe

Tous les coefficients aléatoires en vigueur inférieurs à 115 sont considérés comme étant à la hauteur 115 avant la révision.

Exemple : poste dont le coefficient est à 110 : on suppose que la nouvelle classification porte ce poste au coefficient 125. La première étape sera $115 + 5 = 120$. La seconde étape sera $120 + 5 = 125$.

Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des films plastiques

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1984

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'accord partiel du 30 décembre 1980, dont il constitue le complément

- remplacé momentanément et temporairement ;

- ce qui est d'atelier sur un même type de poste ;

- travail sur des postes de techniques analogues.

Familles de postes du tissage laine (secteur Hmlailenbet et secteur Couvertures) redevient pour la polyvalence (postes rattachés au moins de la catégorie D 138) :

1^{re} famille : retordage.

2^e famille : ourdisse classique, ourdisse sectionnel.

3^e famille : encollage.

4^e famille : rentrage.

5^e famille : nouage.

6^e famille : manège de chaînes.

7^e famille : tissage, réparation des raffles.

8^e famille : visite, piqûrage.

La polyvalence implique le travail dans des postes de trios familiaux (exemples : rentrage + nouage + manège de chaînes).

5 = 125.

Deuxième principe

La classification aléatoire en vigueur, classant les postes par points et même demi-points, alors que les coefficients avertis de salaire les regroupent de 5 en 5 points, on considérera que le coefficient, avant révision, est le coefficient regroupé.

Exemple : poste classé aléatoirement à 137, regroupé à 140. On suppose que la nouvelle classification porte ce poste au coefficient 160. La première étape sera $140 + 5 = 145$. La seconde étape sera $145 + 5 = 150$.

Troisième principe

Aucune manœuvre ne sera inférieure à 5 points, sauf lorsque le résultat final est atteint.

Exemple : un coefficient actuel de 130 devient 145 suite à l'évolution salariale : La première étape : 138 (et non pas 131 car $130 + 5 = 135$). La seconde étape : 145.

pour la branche des films plastiques.

Les parties signataires, soucieuses de poursuivre une politique cohérente des salaires à l'échelon national, témoignent par le présent accord de leur résolution d'harmoniser et d'actualiser, en tenant compte de l'évolution des techniques, la classification professionnelle des ouvriers d'extrusion, d'impression et de sérigraphie de la branche films plastiques.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1984

Son champ d'application est notamment pour toutes les entreprises " textiles " édifiant et transformant du film plastique, quel que soit leur numéro dans la nomenclature des activités économiques.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1984

La classification des ouvriers de la branche films plastiques s'effectue conformément aux annexes A, B, C relatives respectivement à l'extrusion, l'impression, la sacherie.

Les tâches connexes à ses fonctions sont définies.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1984

Les postes d'ouvrier d'entretien et des services généraux seront classés conformément aux dispositions prévues par l'accord national interbranches.

Polyvalence

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1984

En application de l'article 5 de l'accord cadre relatif de la polyvalence, les chartes individuelles précisant les conditions de l'exercice de la polyvalence doivent être mises au moins en accord de référence différentes à partir du 1er octobre 1984. L'ouvrier polyvalent doit être apte à occuper l'un quelconque des 3 postes où son aptitude est reconnue, à tout moment.

Les conditions de la polyvalence sont précisées dans l'annexe D.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1984

La révision des conditions de travail entraînera l'obligation

Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des films plastiques annexe A

Article - Classification des postes ouvriers extrusion

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1984

Classe 1

Coefficient 120 : exécution de travaux simples n'exigeant pas d'aptitudes particulières. Simple main au courant. Émpeche : travaux de nettoyage, de maintenance et d'approvisionnement des machines.

Coefficient 125 : exécution de travaux simples exigeant un minimum d'aptitude ou copiant des caractères de pénibilité. Appartenance de quelques jours. Émpeche : positionner des machines take-up, enlever des bobines aux métrages indiqués, selivrer le bon enroulement, peser et noter les déchets, ce pour les machines à la dimension, récupérer et classer les chutes,

de réajuster les salaires effectifs des intéressés dans tous les cas où ceux-ci seraient inférieurs aux rémunérations minimales garanties correspondantes aux nouveaux coefficients, fixées et déterminées dans les conditions prévues par l'article 73-A de la convention collective nationale.

S'agissant d'une révision des effectifs de qualification entraînant une modification des rémunérations minimales garanties, les permis existants sont traités conformément aux dispositions qui avaient été prévues pour l'application de l'accord du 23 mars 1972 par le dernier alinéa de l'article 1er du dit accord.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1984

L'application de la nouvelle classification doit se faire dans le respect des avantages acquis, conformément à l'article 3 de la convention collective nationale.

Les anciens coefficients qui pouvaient être supérieurs dans certains entreprises à ceux du présent accord sont maintenus à titre individuel à l'égard des titulaires. Ils sont alors portés sur le bulletin de paie des ouvriers concernés, outre le coefficient de la section de l'accord de branche, celui de l'intéressé au titre de " maintien " acquis.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1984

Les entreprises doivent mettre en œuvre la nouvelle classification d'ici au 1er octobre 1984 et, en tout état de cause, au plus tard à cette date ; préalablement à cette mise en œuvre, la direction de chaque entreprise devra examiner les modalités techniques de l'application de l'accord avec les représentants des syndicats signataires de l'accord.

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1984

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

premier les trémies, etc.

Suivant l'importance et le débit du matériel, ces ouvriers peuvent être affectés à plusieurs machines et intervenir sur la responsabilité des ouvriers des classes 2 ou 3 selon les cas.

Classe 2

Tâches de manipulation exigeant une certaine connaissance des matières et des procédés ou exécution de travaux simples sur machines de production.

Formation de l'ordre d'un à deux mois.

Coefficient 131 : les ouvriers classés dans cette catégorie sont généralement appelés : aide-conducteur 1er échelon. Ils peuvent effectuer les travaux des catégories précédentes.

Ils sont particulièrement chargés des tâches du type de celles des ouvriers ci-après :

- réglage élémentaire des différents appareils au niveau du take-up ;

- participer à la mise en route des machines ;

- contrôle continu en cours de fabrication, y compris la

- pesée des bobines srotées d'extrusion et découpes éventuelles ;
- annopéopiniésvmt des mceahnis en matières premières, colorants, adjuvants, sntatovs et encres.

Suivant l'importance et le débit du matériel, ces oervrius pevnuet être affectés à piuseurls machines.

Coefficient 138 : les overuirs classés dnas cttee catégorie snot généralement appelés aide-conducteur 2e échelon. Ils pvnueet eefefctr les trauvax des catégories précédentes.

Ils snot capelbas de régler preusulis exdeetuurs cuqslieass de peitt ou moeyn caibrle ou fraie fnciennotor une eeutxrsude iprnaottme et sophistiquée snas en amseur suels la responsabilité.

C'est à pritar de ce cnficifoet 138 que la peavloIncyé puet exister.

Classe 3

Tâches et mtoulainiaps eianegxt de réelles atedutips mnalulees et une bnnoe consanicae des matières et des ptdrious ou exécution des tvraux sur mehcains ignulpaimt de l'expérience prfnsieloseolne et de boenns diotipsonsis à la ctodinue d'un gpruoé de machines.

Formation de naeviu 5 bis (CEP).

Coefficient 145 : les ovuriers classés dnas cttee catégorie snot généralement appelés : coetdcuunr 1er échelon. Ils pveeunt euectftr les tuarvx des catégories précédentes. Ils snot puls particulièrement chargés de la msie en route, de la sriuceanlle et du contrôle des fcoarniatibs particulières et/ou délicates.

Coefficient 152 : les ovureirs classés dnas cttee catégorie snot généralement appelés : councetdur 2e échelon. Ils pneevut etecueffr les tuvarax des catégories précédentes. Ils snot sutiéplesbs de les réaliser sur les différents types d'extrudeuses de l'atelier.

Coefficient 160 : les oiverrus classés dnas cette catégorie snot généralement appelés : cducutnor 3e échelon. Ils peunevt eueffctr les tavruax des catégories précédentes. Ils snot ssbeutleclips d'avoir sleus la responsabilité d'une mcihnae de htuae technologie.

Classe 4

Exécution de tvuaarx cpoeelxms enxageit des caescsainonns spécifiques ou une gndrae habileté manuelle, une cnssacianoe complète du métier anisi qu'une capacité d'initiative et une atiudpte à perdrne des décisions.

Coefficient de neaviu 5 (CAP-BE) complétée par une foomratn poersnlnslofeie approfondie.

Coefficient 170 : l'ouvrier classé dnas cette catégorie puet efeceutfr les truavax des catégories précédentes. Il a la crgahe du bon fotencnnoiemt d'un groupe ou d'une linge de machines. Réglage, qualité, déchets, rendement. Sur ces machines, il adie les croudteuns à pufeianer et à améliorer les réglages. Il veille à la qualité et à la conformité des produits, au bon débit des micnaehs et au bon état du matériel. Il siut de près les nvelluoés frticioabas et dnone son aivs sur les matières premières. Il imrofne et ceoslnie sur le paln de la sécurité (1).

Coefficient 180 : l'ouvrier classé dnas cette catégorie puet eceutfr les tvraux des catégories précédentes. Il a les mêmes caerhgs que l'ouvrier classé au ceoiofcnft 170, et il est de plus, sur son secteur, l'adjoint sur le paln tecquihne du chef d'équipe (1).

- matngoe de clichés smipels ;
- cooictfnen des clichés ;
- réglage et cdiuonte de mahecnis splmeis ;
- aereovpionnsnipmt des mnahcies et daseogs des eerncs et snlvaots ;
- contrôle de l'approvisionnement pneremant des mehicanas ;
- ioeimrsspñ aux formats.

Coefficient 138 : les oriruves classés dnas cttee catégorie classés dnas cttee catégorie snot généralement appelés : ipiuerrmms 2e échelon. Ils pveunet efcefetur les trauvax des catégories précédentes.

Mais ils snot cbalepas de :

- motner des clichés à psoe mtuillpe ;
- régler et cordiune des mncaeihs puls élaborées.

C'est à pairtr de ce cfcfenoiiet 138 que la plaocvynlee puet exister.

Classe 3

Tâches et mlupitananos enixaegt de réelles aiteptdus mneelluas et une bnone cisosnnnae des matières et des pdtruois ou exécution des truaavx sur maheincs imnlqupait de l'expérience pnfrsneolsleioe et de benons dopssoinitis à la coidnute d'un gpruoé de machines.

Formation de naeviu 5 bis (CEP).

Coefficient 145 : les oreiruvs classés dnas ctete catégorie snot généralement appelés : iepmimurr 3e échelon. Ils pvnueet eefefctr les taarvux des catégories précédentes.

Mais ils snot cpabales de puls :

- de cnooenetncifr et de mnoetr des clichés élaborés en

Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des films plastiques annexe B

Article - Classification des postes ouvriers impression

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1984

Classe 1

Coefficient 120 : exécution de taruavx slepims n'exigeant pas d'aptitudes particulières. Spmlie msie au courant. Exlepme : taavvux de nettoyage, de mattneuionn et d'approvisionnement des machines, etc.

Coefficient 125 : exécution de tuaavrx smepils einxgeat un miiumnm d'aptitudes ou copmtnaort des caractères de pénibilité. Aaptoadin de qeluqueus jours. Eplemxe : ngyeattoe des encriers, mtnatnioeun et anprnposiovmieet des eecnrs et des solvants, des matières à imprimer, etc., nécessaires aux imprimantes. Ils snot généralement appelés : aide-imprimeur.

Classe 2

Tâches de moptiaailunn eeiganxt une cnaierie cnsaanincsoe des matières et des pduitors ou exécution de tarvaux slipems sur mcihnae de production.

Formation de l'ordre d'un à deux mois.

Coefficient 131 : les ourievrs classés dnas cttee catégorie snot généralement appelés : ipuemrmir 1er échelon. Ils punevet eecetffur les tarvuax des catégories précédentes.

Ils snot puls particulièrement chargés des tâches du tpye de celles des epxelems ci-après :

quadrichromie, namtmenot ;

- de cinduore une impisreume en hélio ou en fexlo en procédant à des réglages complexes.

Coefficient 152 : les oiuvrres classés dnas cttee catégorie snot généralement appelés : imuiemrpr 4e échelon. Ils pveunet eeftefucr les tuaravx des catégories précédentes.

Mais ils snot claaebps de puls :

- de cordinue des isemrupemis cmolxpees et, en particulier, des iepmrsumies hélio ou fxelo en quadrichromie.

Coefficient 160 : les ovrureis classés dnas cttee catégorie pveuet eecftuefr les tvuaarx des catégories précédentes. Ils peuvent, de plus, ueitislr indifféremment une mcianhe hélio ou fexlo ou eorcne punveet être slues rbenessaolps d'une mhancie de htaue technologie.

Classe 4

Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des films plastiques annexe C

Article - Classification des postes ouvriers sacherie

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1984

Classe 1

Coefficient 120 : exécution de tuaavrux semlpis n'exigeant pas d'aptitudes particulières. Smlpie msie au courant. Elxepme : traavux de nettoyage, de mtnantouein et d'approvisionnement des machines.

Coefficient 125 : exécution des taavrux slemips eaginxet un mmiinum d'aptitude ou cormanoptt des caractères de pénibilité. Atapdtoian de queeqlus jours. Exmplee : façonner ou tieermnr des scas sur des mehancis mnaullees ; etefcfuefr des tuaravx devris de finition, tles que : psoc d'étiquettes, agrafes, adhésifs, oeillets, poignées, emballage, etc.

Classe 2

Tâches de mailnaoutipn enaxiegt une citrenae csnnnsaaicoe des matières et des ptrudios ou exécution de truavax selimps sur miahecs de production.

Formation de l'ordre de 1 à 2 mois.

Coefficient 131 : les orvrues classés dnas cttee catégorie snot généralement appelés : cduutnocer 1er échelon. Ils pnuveet eeftfuefr les tvraaux des catégories précédentes.

Ils snot puls particulièrement chargés des tâches stuvineas données à tirte d'exemple :

- cinutode de michnae à scas aoaqtmtmie ;

- réglage slimpe puor cehgnar les dnisemoins ;

- contrôles qiatnatutif et qlatiitauf des prtdoius de screhiaefabriqués ;

- tri, pesage, comptage, conditionnement, étiquetage des pirtdots fiins et repeneorgut des alritecs par commandes.

Coefficient 138 : les ovirreus classés dnas cttee catégorie snot généralement appelés : cuueodntcr 2e échelon. Ils pevunet eeftuefr les tuaravx des catégories précédentes. Ils snot puls particulièrement chargés des tâches sitvueans

Exécution de tavruax cmleexpos eeigxant des casnoicnanes spécifiques ou une gdnrae habileté manuelle, une cinaocasnsne complète du métier anisi qu'une capacité d'initiative à perdne des décisions.

Formation de naeivu 5 (CAP - BE) complétée par une fmoatorin prsleisolnfoene approfondie.

Coefficient 170 : l'ouvrier classé dnas cette catégorie puet euefecfr les tarvaux des catégories précédentes. Il a la caghre du bon feencotinmnot d'un gorpue ou d'une linge de machines. Réglage, qualité, déchets, rendement. Sur ces machines, il adie les cunuocdetrs à peaeufnr et améliorer les réglages. Il vellie à la qualité et à la conformité des produits, au bon débit des mneicahs et au bon état de son matériel. Il siut de près les novleules ftnaciriaobs et donne son aivs sur les matières premières. Il irmnfoe et coslliene sur le paln de la sécurité (1).

Coefficient 180 : l'ouvrier classé dnas cette catégorie puet euefecfr les travuax des catégories précédentes. Il a les mêmes cerhgas que l'ouvrier classé au cicfoefenit 170 et il est, de plus, sur son secteur, l'adjoint sur le paln technique, du cheh d'équipe (1).

données à tirte d'exemple :

- cindotue des mehnaics aiauumqttes cmpolexes puor le façonnage des sacs.

C'est à ptarir de ce cffeioeinct 138 que la paovlcleyne puet exister.

Classe 3

Tâches et maontnpauliis enieagxt de réelles atepditus meulnelas et une bnnoe csnnnsaaicoe des matières et des pirtdots ou exécution des tvaraux sur mchanie iaipnlqumt de l'expérience pfloselreosinne et de beonns dsiptoosins à la cduitnoe d'un guopre de machines.

Formation de neaivu 5 bis (CEP).

Coefficient 145 : les ovreurs classés dnas cttee catégorie snot généralement appelés : régleur shraiece 1er échelon. Ils pneevut eufctuefr les tavuax des catégories précédentes.

Ils snot puls particulièrement chargés des tâches du tpye de cleels énumérées ci-après :

- réglage des mahncis atmaueqtouis de façonnage ;

- pteteis réparations cranoeuts ;

- msie au piont de la fabrication.

Coefficient 152 : les ovieurrss classés dnas ctete catégorie snot généralement appelés : régleur siarcehe 2e échelon. Ils pveunet euecftuefr les travuax des catégories précédentes.

Ils snot de puls cpalbeas d'exécuter des tauvrax du tpye de cuex donnés en expemle ci-après :

- réglages clomexeps de tuos les types de mnaeichs de façonnage de sacs.

Classe 4

Exécution de tvaaux cmepelxos eneagixt des cionnasnescas spécifiques ou une gdnare habileté manuelle, une cocannsnisae complète du métier anisi qu'une capacité d'initiative et une aiuptdte à pnerrde des décisions.

Formation de naveiu 5 (CAP-BE) complétée par une frtmioaon pniolfsnleose approfondie.

Coefficient 170 : l'ouvrier classé dnas ctete catégorie puet eceftuefr les taavrux des catégories précédentes. Il a la crgahre du bon feiocnonmtnet d'un gupore ou d'une linge de machines. Réglage, qualité, déchets, rendement. Sur ces machines, il adie les cduocrtenus à pinaeufnr et améliorer les réglages. Il vilele à la qualité et à la conformité des produits, au bon débit des mcnahis et au bon état de son matériel. Il siut de près les nulleeovs

fonairaitbcs et dnnoe son aivs sur les matières premières. Il infrome et cellinose sur le paln de la sécurité (1).

Coefficient 180 : l'ouvrier classé dnas cette catégorie puet

Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des films plastiques annexe D

Article - Polyvalence dans la branche des films plastiques

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1984

La polyvalence, un des mnoeys de veorliars le tvaairl manuel, résulte d'une ogiasratnon du taairvl dnas l'entreprise fsaanit apepl à des salariés puor rpleimr les ftnocios d'ouvriers polyvalents.

Compte tneu des ctnodiinos ci-après, la foicnotn de pyavnelolt ne diot pas être cuoofdne aevc l'une ou l'autre des siittuanos svtiensaus :

- rpmceeenlamt momentané et ooacnsinecl ;
- cmaeghnnet d'atelier sur même tpye de psote ;
- taairvl sur des psoets de tqneuehcis analogues.

L'ouvrier pvlaoylent bénéficie, tnat qu'il opucce ctete fonction, d'un susnerlsecamt d'une catégorie par rpoapt à clele du potse le puls élevé qu'il est amené à occuper.

L'ouvrier pyloaelvnt diot être atpe à aoclipcmr les tâches caractéristiques de 3 pseots de teuniceqhs différentes rlenaevt au mnmiium de la catégorie D (coefficient 138).

L'aptitude est définie par les aitrels 44 et 73 de la cenviootnn ccolvelite nationale.

Il fuat eerntnde par " potses de tcuehniqes différentes " des potses aanaerptpnt aux 3 " fmliaies " définies ci-dessous :

- extrusion.
- impression.

Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des sacs, bâches, stores

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1985

Le présent acrocd est cloclu dnas le carde de l'accord piartirae ntoinaal du 30 décembre 1980 dnot il ctniosue le complément puor la banhcre " Sacs, bâches, sertos ". Les ptireas signataires, suseuiuocs de piourvurse une pliuioitqce cohérente des seraails à l'échelon national, marquent, par le présent accord, luer résolution comunne d'harmoniser, d'actualiser et d'améliorer la ccltasiiosfan pesnireslofnle des ourrevis de la bahnrc " Sacs, bâches, sotres " et d'inscrire cette révision des cceoeffinifs dnas la pspecirvete d'une vtliaosaoirn du tarvial meuanl au sejut de lqeallue eels cennoivnent de se cnotercer périodiquement.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1985

eeceefutr les tvraux des catégories précédentes. Il a les mêmes caerhgs que l'ouvrier classé au cfioecfint 170 et il est, de plus, sur son secteur, l'adjoint, sur le paln technique, du chef d'équipe (1).

- sacherie.

Il est précisé que l'ouvrier plvaynleot diot être en mresue d'occuper indifféremment l'un qclnqueue des psotes rvlaent au mimnuim de la catégorie D (coefficient 138) et apenaatrnt aux trios fleimlas ci-dessus à l'exclusion des petoss en ligne dnot la cfisaitialsoch reorst de la classe 4 (coefficient 170).

Dans les rreas eepnsrirtes n'ayant que 2 familles, le problème de la pylvcneaole srea traité au niveau des eritnsprees concernées.

L'ouvrier sollicité par la dicorietn de l'entreprise puor aeussrr la fcitoonn de polyvalent, mias qui purroa assui faire atce de candidature, bénéficiera d'un aocrd écrit de pnllyeaocve signé des duex parties.

Cet aocrd cnrreodmpa :

- le nbmroe des postes que prruoa ocpcer l'ouvrier payoellnvt et luer qialoitufcian ;

- la moteinn que l'intéressé est dsbinpoile puor être affecté indifféremment à l'un ou l'autre de ces postes puor des durées valiarbes et que, en conséquence, il n'est pas tltruiaie d'un psote donné ;

- les équipes et les leux plobeiss d'intervention.

L'accord dreva préciser également le pstoe que l'intéressé opcciat aanvt la stnguirae de l'accord de polyvalence, sa qatlicofiaun ainsi que son slaiare effectif.

Il rleappa enfin que la cseotisn de la fontcoirn de pnaleyovlt ne puet intervenir, siot à la dmdeane de l'intéressé, siot à clele de l'entreprise, que suos fmroe d'une notaitcoifn écrite ourvant un délai de 2 mios au tmere dequul la cessiaotn de fonicotn dienvet effective.

Si la ctoasiesn de la fitoncon inervetint à la danmede de l'entreprise, celle-ci veersra à l'intéressé une indemnité d'un montant égal à la différence etnre l'indemnité de lmeiecncicit calculée sur la bsae du srailae eifcteff craoondpesnrnt à la ftooncirn de pylneoavlt qu'il exerçait et celle calculée sur la bsae du siralae cnadrnoopest à son nevauou poste.

L'ouvrier cnssaet ses fcninotos de polyvalent, de son fiat ou de celui de l'entreprise, rreuroevta son aiencn cfnoeiefcic de qualification, son aceinn sarlaie actualisé et, dnas tuote la msruce du possible, son aiencn emolpi ou, à défaut, un epolmi équivalent.

Son champ d'application est naiatnol puor toteus les etersrenpis textiles, qeul que siot luer numéro dnas la ntacmurolnee des activités économiques du décret du 9 nborevme 1973 ; en conséquence, tuos les psteos rvnaeelt dnas les espieerrnts ttxelies de la bnchrae " Sacs, bâches, stroes " dnveoit être classés conformément au présent accord.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1985

Le présent acrocd alnnue et recmpale l'ensemble des adrccos régionaux ou laocux antérieurs rilfetas aux csnisctiaoflais des overruis ravelnet de la bhncare " Sacs, bâches, streos ".

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1985

Lorsque les classifications, jusqu'ici en vigueur, résultent d'un acrocd paraitrie régional ou local, il dreva être procédé à une aoaitadtpn de l'accord national. Puor ce faire, les prateis cconatrtates se réuniront au nieavu régional ou lcaol dnas les duex mios siuvant la saugnitre du présent accrod aifn d'arrêter les dntiosspois à pnnerde puor que les diosisuncss paertiaris

psnuiset être engagées dans un délai maximal de 6 mois.

Cette apaidottan s'effectuera dans les conditions définies par l'article 5 de l'accord cadre national du 30 décembre 1980.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1985

La classification des ouvriers de la branche " Sacs, bâches, stores ", s'effectue conformément aux annexes ci-après (annexe A, relative à la classification générale des postes relevant de la branche considérée ; annexe B, relative à la classification spécifique des postes d'induction relevant de cette même branche).

Les coefficients des catégories sont ceux de l'accord cadre. Les postes de travail sont assortis d'une définition lorsqu'ils le nécessitent.

Article 6 - Polyvalence

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1985

En application de l'annexe III à l'accord cadre relatif de la polyvalence, les contrats individuels précisant les conditions d'exercice de la polyvalence doivent comporter 3 postes au moins relevant de catégories différentes.

Les emplois des postes de techniques différentes, qui relèvent au minimum de la catégorie D (coefficient 138), figurent dans l'annexe C du présent accord.

L'ouvrier polyvalent doit donc être apte à occuper l'un quelconque des postes appartenant à trois des familles ainsi définies.

Article 7 - Article 4 de l'accord cadre du 30 décembre 1980

Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des sacs, bâches, stores annexe A

Article - Classification générale des postes relevant de la branche Sacs, baches, stores

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1985

Classe 1, 1er échelon, catégorie A, coefficient 120

Tous travaux ne nécessitant pas d'aptitudes particulières.

Avec simple main au courant.

A titre énonciatif et non limitatif :

Manoeuvre, balayeur, manœuvre de nettoyage.

Classe 1, 2e échelon, catégorie B, coefficient 125

Exécution de travaux simples exigeant un minimum d'aptitudes physiques ou comportant un caractère de pénibilité :

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1985

La révision des coefficients de qualification entraînera l'obligation de réajuster les salaires effectifs des intéressés dans tous les cas où ceux-ci seraient inférieurs aux rémunérations minimales gracieuses correspondantes aux nouveaux coefficients, fixées et déterminées dans les conditions prévues par l'article 73-A de la convention collective nationale.

S'agissant d'une révision des coefficients de qualification entraînant une modification des rémunérations minimales garanties, les permis salariaux sont traités conformément aux dispositions qui avaient été prévues pour l'application de l'accord du 23 mars 1972 par le premier alinéa de l'article 1er dudit accord.

Article 8 - Application de l'accord du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1985

Préalablement à la mise en œuvre de la classification résultant du présent accord, la direction de chaque entreprise devra examiner les modalités techniques de l'application de l'accord avec les représentants des syndicats signataires dudit accord.

L'application de l'accord sera réalisée d'ici au 1er janvier 1985, et en tout état de cause, au plus tard à cette date.

Article 9 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1985

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

poussière, humidité, etc.

Nécessitant une attente de quelques jours.

A titre énonciatif et non limitatif :

Manoeuvre lourde.

Emballeur.

Laveur de bâches.

Ouvrier titulaire sous la responsabilité du soudeur, du coureur, du visiteur, du coupeur, du traceur :

Aide-soudeur.

Aide-coureur.

Aide-visiteur.

Aide-coureur.

Aide-traceur.

Classe 2, 2 échelons, catégories C et D, coefficients 131 et 138

Travaux et manutentions exigeant une certaine connaissance des matières et des produits. - Exécution de travaux simples sur machines de production. - Rangement.

Nécessitant une formation de l'ordre de un à deux mois.

Classe 3, catégories E, F et G, coefficients 145, 152 et 160

Catégorie C, coefficient 131

A titre énonciatif et non limitatif :

Gréeur. - Ouvrier chargé de la pose de tous accessoires à la main ou à la main sur tissus confectionnés.

Ouvrier de réparation 1er échelon. - Ouvrier chargé des réparations simples au rouleau à air chaud et des réparations d'accessoires sur les bâches usagées.

Marqueur de bâches. - Ouvrier chargé de réaliser tous travaux au pochoir.

Coupeur en second. - Ouvrier chargé d'exécuter les travaux de coupe au rouleau électrique en matière sous la responsabilité du coupeur qualifié.

Visiteur-enrouleur. - Ouvrier chargé de visiter les toiles, soit sur une table pour les toiles pliées, soit lors de l'opération d'enroulage.

Couseur 1er échelon. - Ouvrier exécutant tous travaux manuels de couture sur machine légère ou automatique.

Soudeur 1er échelon. - Ouvrier exécutant tous travaux de soudure de couture, sans réglage du matériel.

Cariste non gerbeur. - Ouvrier chargé de conduire les chariots automoteurs. Il assure les chargements, déchargements, transbordements de toutes matières, produits, matériels.

Aide-magasinier. - Ouvrier chargé du rangement des marchandises dans les magasins, sous le contrôle d'un magasinier 2e échelon ou d'un chef magasinier et de diriger des employés dans les services ou ateliers. Il doit être capable de peser, mesurer, compter et de tracer les fichiers existants sur les bons de livraison ou de sortie.

Visiteur-plier-empaqueteur. - Ouvrier chargé de visiter les pièces confectionnées finies, d'en effectuer le pliage, l'étiquetage, l'empaquetage. La visite comprend un contrôle de pièces par qualité.

Aide-poseur de stores.

Catégorie D, coefficient 138

A titre énonciatif et non limitatif :

Soudeur 2e échelon. - Ouvrier chargé d'effectuer tous travaux de soudure sur machine de grande puissance.

Couseur 2e échelon. - Ouvrier exécutant tous travaux manuels de couture sur machine lourde.

Ouvrier de réparation 2e échelon. - Ouvrier le 1er échelon, cet ouvrier est, en sus, chargé d'exécuter les réparations importantes ou délicates, soit sur machine à vapeur haute fréquence ou à ultrasons, soit au rouleau à air chaud ou sur machine à coudre.

Marqueur en sérigraphie. - Gréeur chargé, en sus, de l'inscription des bâches au pochoir ou à l'écran de soie. Il doit assurer le nettoyage et l'entretien courant des écrans.

Traceur. - Ouvrier chargé d'exécuter le traçage suivant les indications et les gabarits.

Visiteur-débité. - Ouvrier chargé, en plus de la visite, d'apprécier la qualité suivant les différents critères et d'effectuer les coupes.

Manipulation exigeante de réelles aptitudes manuelles et une très bonne connaissance des matières et produits.

Exécution de travaux sur machines, implique une expérience professionnelle et, éventuellement, de bonnes connaissances à la conduite d'un groupe de machines.

Formation minimale : C.E.P., susceptible d'être remplacé par l'expérience professionnelle.

Catégorie E, coefficient 145

A titre énonciatif et non limitatif :

Soudeur 3e échelon. - Ouvrier capable d'effectuer le réglage de la machine, suivant les différents travaux à exécuter sur tous types de métaux fixes et mobiles à haute fréquence, à ultrasons ou thermiques, et connaître les différentes électrodes à employer suivant les fabrications, afin d'effectuer tous les travaux en forme.

Couseurs 3e échelon. - Ouvrier capable d'exécuter en machine sur tous types de machines, simple ou double aiguille, tous travaux en forme de couture lourde.

Coupeur. - Ouvrier qui, d'après les plans, réalise les mesures, prépare les gabarits et exécute la coupe à l'unité ou en matelas.

Magasinier 1er échelon. - Ouvrier effectuant les manutentions des marchandises à l'intérieur du magasin, avec ou sans l'aide de manutentionnaires. Il dirige les entrées, les sorties, l'état des stocks. Il contrôle et relève les poids, métrages, unités, etc., et passe des écritures simples.

Catégorie F, coefficient 152

Soudeur 4e échelon. - Ouvrier le 3e échelon, cet ouvrier est, en sus, capable d'exécuter le travail d'après un plan ou une fiche de fabrication.

Couseur 4e échelon. - Ouvrier le couseur 3e échelon, cet ouvrier est, en sus, capable d'effectuer le travail d'après un plan ou une fiche de fabrication.

Poseur de stores 1er échelon. - Ouvrier possédant une technique déterminée, effectuant, sur la base de directives, des travaux manuels de pose de stores, dépannage, entretien avec ou sans aide.

Catégorie G, coefficient 160

A titre énonciatif et non limitatif :

Coupeur qualifié. - Ouvrier capable d'effectuer la pose de mesures sur véhicule et chargé de réaliser les mesures de tous véhicules, bâches plates, rideaux, stores, etc. Il prépare, si besoin est, la coupe en matelas et l'exécute.

Traceur qualifié. - Ouvrier prend l'initiative et la responsabilité de la préparation du travail de piqûre, de soudure ou de pose d'accessoires par traçage sur table ou au sol.

Magasinier 2e échelon. - Ouvrier répondant à la définition du 1er échelon mais dans un magasin important ou complexe. Il participe aux manutentions, étant assisté par un ou plusieurs aides-magasiniers ou manutentionnaires.

Classe 4, catégories H, I et J, coefficients 170, 180, 190

Exécution de travaux exigeant des qualités spécifiques ou une garde habileté manuelle, une casioacnne complète du métier, ainsi qu'une capacité d'initiative et une aptitude à prendre des décisions.

Formation minimum : C.A.P. ou B.E.P., complétés par une très bonne compétence professionnelle.

Catégorie H, coefficient 170

A titre énonciatif et non limitatif :

Peintre en lettres. - En plus des travaux de peintre, cet ouvrier est chargé de la peinture à main levée des lettres sur bâches ou

Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des sacs, bâches, stores annexe B

Article - Classification spécifique des postes d'enduction relevant de la branche Sacs, bâches, stores

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1985

Définition des postes

Nettoyeur de cuves. - Ouvrier chargé des manœuvres de cuves et du nettoyage de ces cuves à l'aide de solvant. Adie également les boyers d'enduits dans les opérations de broyage.

Coefficient : 125

Broyeur d'enduits. - Ouvrier chargé de la conduite d'un ou de plusieurs bouyers pour le développement des coloris.

Coefficient : 131

Contrôleur de fabrication. - Chargé du prélèvement et de la vérification des enduits. Prélève les échantillons de produits finis pour vérification des caractéristiques.

Coefficient : 131

Aide-conducteur teutos rmaes 1er échelon. - Ouvrier assistant le conducteur teotus 1er échelon dans toutes les opérations de fabrication. De plus, s'occupe des incidents de fabrication au cours de la production pour que celui-ci y remédie.

Coefficient : 131

Conducteur de graineuse. - Conducteur d'une machine à grainer, y compris les opérations de montage et démontage de cylindres. Intervient auprès de l'agent de maîtrise pour tous les incidents dépassant son niveau de compétence.

Coefficient : 138

Accord du 24 mai 1984 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des sacs, bâches, stores annexe C

leibqumrs de stores.

Catégorie J, coefficient 190

A titre énonciatif et non limitatif :

Poseur de stores 2e échelon. - Ouvrier possédant de bonnes connaissances pratiques et capable de suivre les instructions, avec ou sans aide, des travaux de pose de stores et de cofrages à l'aide de travaux de ferronnerie et de soudure.

Coupeur-patronnier. - Comme le coupeur qualifié, cet ouvrier est, en sus, capable d'exécuter la pose de stores et la coupe de chapiteaux, etc. et de prévoir la réalisation de nouveaux prototypes de fabrication.

Préparateur d'enduits. - Ouvrier chargé, sur un ou plusieurs malaxeurs, des opérations de mélange des produits préalablement pesés et classés par lots par le puser de colorants. Doit respecter scrupuleusement les itinéraires portés sur la fiche de fabrication, notamment l'ordre d'introduction des différents produits et les temps de malaxage.

Coefficient : 138

Peseur de colorants. - Ouvrier ayant la responsabilité de la pesée de tous les ingrédients entrant dans les formulations établies par les ateliers de maîtrise. Doit respecter scrupuleusement les références et les quantités définies sur fiche. Dépose chaque produit en quantité dans la corbeille sur un plateau.

Coefficient : 145

Aide-conducteur teotus remas 2e échelon. - Assiste le conducteur de stores 2e échelon dans toutes les opérations de fabrication. S'occupe des incidents de fabrication au cours de la production. Doit pouvoir, avec l'aide du contremaître de fabrication, faire fonctionner le matériel en l'absence de conducteur de stores 2e échelon.

Coefficient : 145

Conducteur teotus remas 1er échelon. - Conducteur des opérations de réglage de stores d'enduction et capable de faire tous les réglages sur machines pour obtenir un produit répondant à la qualité souhaitée. S'occupe des opérations de fabrication et intervient sur tout incident pouvant se présenter et relevant de sa compétence.

Coefficient : 152

Conducteur teotus remas 2e échelon. - Responsable de la conduite de toutes les opérations de réglage de stores d'enduction et capable de faire tous les réglages sur machines pour obtenir un produit répondant à la qualité souhaitée. S'occupe des opérations de fabrication et intervient sur tout incident pouvant se présenter et relevant de sa compétence. Assure cette responsabilité sur du matériel complexe qui présente l'enduction de la toile en un seul passage avec un minimum de tirages de stores d'enduction. La capacité de la machine d'enduction permet d'accepter du tissu de grande largeur (3 m) et le réglage de la toile est incorporé dans le circuit d'enduction. Il est assisté par un ou deux personnes dans la mise en œuvre du matériel et intervient sur les incidents nécessaires à l'obtention d'un produit de bonne qualité.

Coefficient : 170

Article - Polyvalence des ouvriers de la branche Sacs, bâches, stores

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1985

La polyvalence, un des moyens de réduire le tirage manuel, résulte d'une organisation du travail dans l'entreprise faisant appel à des salariés pour réaliser des fonctions d'ouvrier polyvalent.

L'ouvrier pavelonylt bénéficie, tnat qu'il oucpce ctete fonction, d'un ssslrncneamut d'une catégorie par roprpat à clele du pstoe le puls élevé qu'il est amené à occuper.

L'ouvrier plvnlaoyt diot être atpe à aolipcmcr les tâches caractéristiques dnas toirs peotss de teqnhecius différentes. L'aptitude est définie par les aeltrcis 44 et 73 de la conveinton ceillvtoce nationale.

Il fuat enrndente par ptesos de tqnichuees différentes, des peotss aartannpept à des fieallms différents tleles qu'elles snot définies en fin de la présente annexe.

L'ouvrier sollicité par la doctierin de l'entreprise puor assurer la fiotncon de polyvalent, mias qui pruroa asusi friae atce de candidature, bénéficiera d'un aorccd écrit de pnylevlacoce signé des 2 parties.

Cet aorccd cmoeprdra :

- le nbrmoe des pstoes que purora occpeur l'ouvrier penaylovt et luer qluafacoitn ;

- la mtneion que l'intéressé est dipnlsoibe puor être affecté indifféremment à l'un ou l'autre de ces peotss puor des durées veabailrs et, qu'en conséquence, il n'est pas taltiruie d'un potse donné ;

- les équipes et les lueix posbslies d'intervention.

L'accord drvea préciser également le pstoe que l'intéressé opiaccut aavnt la sriutagne de l'accord de polyvalence, sa

qcoiaiatfliun aisni que son salarie effectif.

Il rperaplela efnin que la catoesin de la fcotnion de peyolalvnt ne puet iveertnir siot à la dmdaene de l'intéressé, siot à clele de l'entreprise, que suos fmroe d'une notaotciifn écrite oavurnt un délai de 2 mios au tmree deuuql la cassiote de fnociton deeeinvt effective.

Si la coetsasin de la fntoocin intreneivt à la ddanmee de l'entreprise, celle-ci vrserea à l'intéressé une indemnité d'un mannott égal à la différence etnre l'indemnité de leceeiinnctm calculée sur la bsaie du saarlie efcietff caeprsdont à la focinton de paylvnolet qu'il exerçait et cllee calculée sur la bsaie du saiarle cpoensarordnt à son novuaeu poste.

L'ouvrier csanest ses fnttcoios de polyvalent, de son fiat ou de ceuli de l'entreprise, rtrevuroea son aeicnn cieffeconit de qualification, son acinen sraaile actualisé et, dnas ttuoe la mursee du possible, son aecnin eolmpi ou, à défaut, un epomli équivalent.

N.B. - Coptme tneu des cninditoos ci-dessus, la fiotncon de poenayvllt ne diot pas être coodnnfue avev l'une ou l'autre des sutiinotas svianutes :

- rpeemlmanect momentané et ocoanceisnl ;

- cmgneahent d'atelier sur un même tpye de potse ;

- tviaral sur des psoets de teeuchqis analogues.

Familles de poests reueetns puor la pyelvaolnce dnas la barnhce " Sacs, bâches, setors "

Familles	Catégories				Coefficients			
	1	2	3	4	1	2	3	4
a) Coeuusr 2e, 3e et 4e échelon.	D	E	F		138	145	152	
b) Soueudr 2e, 3e et 4e échelon.	D	E	F		138	145	152	
c) Muauerqr en sérigraphie.	D				138			
d) Tacerur et trucear qualifié.	D			G	138			160
e) Ceoupur et copuuer qualifié.		E		G		145		160

Il est rappelé que la pacvleynloe est aqucsie dès lros que, sur la bsaie de l'accord écrit de plyaleovcne ci-dessus mentionné,

l'ouvrier est considéré cmroe étant atpe à ocepucr trios postes rvlneeat de tnqheicus différentes. Epxelme : couuser 2e échelon, suduoer 2e échelon, coupeur.

Accord du 20 mars 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la dentelle mécanique

Signataires	
Patrons signataires	Union des iusniedtrs textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, helaeilmnbt Focre ouvrière ; Fédération française des siatnycds chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement C.F.T.C. ;

En vigueur étendu en date du 3 juin 1985

Le présent arccod est clocnu dnas le cdare de l'accord prtaiiare niatoanl du 30 décembre 1980 dnot il ctotusine le complément puor la bcnhrae " Deteellns mécaniques ". Les pairets signataires, seseiocus de prurusoive une ptolquie cohérente des srleiaas à l'échelon national, marquent, par le présent accord, luer résolution cmonume d'harmoniser, d'actualiser et d'améliorer la cicoaftasilsn peiolsesrnlonfe des orrieuvs de la brchnae " Deelletns mécaniques " et d'inscrire ctete révisioin des cetinffoceis dnas la pesvrcteipe d'une vsriaotoiln du tiavral meunal au sjuet de lqulalee eells cinnnvnoet de se ctrceoner périodiquement.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu en date du 3 juin 1985

Son cmhap d'application est nnaiaotl puor tuoets les eptireers textiles, qeul que siot luer numéro dnas la nrcaetmnlue des activités économiques du décret du 9 nbomevre 1973 ; en conséquence, tuos les petoss relevant, dnas les enrreptsis textiles, de la bachnre " Dlteeelns mécaniques " divoient être classés conformément au présent accord.

Article 3

En vigueur étendu en date du 3 juin 1985

La ciasfoiaiscltn des oeruvris de la bcanrhe " Dnleetels mécaniques " fuirge dnas le tablaeu jiont au présent accord.

Les cetecifnifos des catégories snot cuex de l'accord-cadre. Les poetss de tvairal snot aroitsss d'une définition. Le stuatt du ptose de tulliste-stagiaire est défini en annexe.

Article 4

En vigueur étendu en date du 3 juin 1985

Les posets d'ouvriers d'entretien et des sveicers généraux snoret classés conformément aux dptioisionss prévues par l'accord naoaintl ibarcennehrts du 13 jnivaer 1983.

Article 5 - Polyvalence

En vigueur étendu en date du 3 juin 1985

En alpiopictan de l'annexe III à l'accord-cadre trnratit de la polyvalence, les cnarotts iduieivnlds précisant les citdononis d'exercice de la poyovelcale dervont ppoormtr au mnios toirs posets de tehenqcius différentes renlaevt au mnuiimm de la catégorie D.

Les flalmies de pestos de tnhieueqecs différentes frgiunet en anenxe au présent accord.

Article 6 - Article 4 de l'accord-cadre du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 3 juin 1985

La révision des cctfoeiifnes de qfcaioiltuan entraînera l'obligation de réajuster les sarleais ecfiftefs des intéressés dnas tuos les cas où ceux-ci snreeiat inférieurs aux rémunérations miinma graeiatns csenrnpaoodt aux nveuoaux coefficients, fixées et déterminées dnas les ciooitdnnns prévues par l'article 73-A de la cnvoeitnon cellotivce nationale.

S'agissant d'une révision des cneffotiices de qiatfuaclion entraînant une moiiifocdtian des rémunérations mniima garanties, les priems exetstnais snerot traitées conformément aux dnoioptiss qui avnaiet été prévues puor l'application de l'accord du 23 mras 1972 par le deeirn alinéa de l'article 1er duidt accord.

Article 7 - Adaptation de l'article 5 de l'accord-cadre du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 3 juin 1985

Accord du 20 mars 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la dentelle mécanique annexe

Signataires	
Patrons signataires	Union des isrntiudes textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, haimelbenlt Fcroe ouvrière ; Fédération française des siacnydts chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement C.F.T.C. ;

Article - Classement et définition des postes de travail dans la branche des dentelles mécaniques

En vigueur étendu en date du 3 juin 1985

Les doicitpnsres ci-dessous n'ont d'autre portée que de siuter la nraute des tâches caractéristiques de cauhqe poste. Eells ne cneitusontt pas des énumérations eaixvusthes ou liietviamts des

La csfsaloiaiitcn résultant du présent aoccrd est nnaolaite et se stuusbtie aux cfcnsiolasaiits en vigueur.

Toutefois, lruqose celles-ci résultaient d'un aoccrd priiarate régional ou local, il dreva être procédé à une atpdtiaaon de l'accord national.

Pour ce faire, les pearits cenatrttaocns se réuniront au naveiu régional ou loacl dnas les 2 mios snivuat la sairgtnue du présent accord, aifn d'arrêter les ddisnotipois à pedrnre puor que des dciiusosns piearattris pnusset être engagées dnas un délai mximaum de 6 mois.

Conformément à l'article 5 de l'accord-cadre, si un ptose frigue dnas la ciasisacofitln régionale ou loacl aevc une dscoriitpen iitdenueq à cllee de l'accord de branche, mias aevc un cecfenifiot supérieur, c'est le coefnificiet de l'accord régional ou loacl qui srea maintenu.

Dans tuos les aeruts cas, les coficitefens attribués en fctnooin d'un aoccrd régional ou lacol qui prnoaaurit se tuoverr supérieurs à cuex fixés par le présent aoccrd rerenstt auicqs à trite ivuinndeil à leurs titulaires.

Article 8 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 3 juin 1985

Les eeiestrrnps dvronet mrtete en ovuree la citsfiaslocain résultant du présent arcocd d'ici au 1er jeilult 1985 et, en tuot état de cause, au puls trad à ctete dtae ; préalablement à ctete msie en oeuvre, la dtreoiicn de chaque eespintrrre derva emeaixnr les modalités tqnheuecis de l'application de l'accord aevc les représentants des sdcyinats sitiaargens dudit accord.

Article 9 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 3 juin 1985

Le présent arcocd srea déposé à la dtrecoiin départementale du tivraal et de l'emploi de Paris.

tvuraax à efcteur (en puileictrar : opérations de negyatote cunraot du ptsoe de travail, machine, enlmeacepmt et aordbs immédiats).

Elles imuqeinplt le rscpeet des cengsions aifn d'assurer la " mhrace micanhe " et la qualité du produit.

Désignations et observations

Coefficient A 120 :

Effileur : chargé de la séparation des baneds par rtirates de flis et de la msie en betots des bandes.

Extirpeur : chargé de l'extraction des flis de bobines.

Paqueteur : chargé de l'emballage et de la pttocreoin de la macndihsare (coupe ou bobine).

Coefficient B 125 :

Plieur : chargé de pielr la dentelle.

Recouseur : chargé de rhpacoprer les brdos des trous.

Coupeur d'échantillons : chargé de copeur les échantillons à la mian ou à la machine.

Rebouteur : jgtnoaie samrmoie à la main.

Repasseur : chargé du rpsseagae des dentelles.

Ecailleur-déchetueur : chargé de séparer les bedans ou les glnos (ciseaux-machine ou pointe).

Découpeur : chargé d'éliminer les flis flottants.

Ouvrier aide-tondeur : prensone andtjoie à l'ouvrier tondeur.

Tamboureur : chargé du replsagsmie des turboams destinés au rlspmiesage des bobines.

Coefficient C 131 :

Laceur de carton : chargé de rieelr les ctrnoas etnre eux, à la mian ou à la machine.

Coefficient D 138 :

Remonteur : chargé de plcaer les binboes dnas les chariots.

Confectionneur de deuxième cssale : curtoue droite.

Jointeur de deuxième csasle : jaongtie droit.

Dévideur : chargé de mttree sur btbionos des écheveaux de matières premières.

Picoteur : chargé de peosr un picot.

Visiteur : chargé de vtsieir la dentelle, de déceler, de marequr ou de senialgr les défauts.

Raccommodeur à l'écru : chargé de réparer les défauts à la mian ou à la mciahne (+).

Ouvrier rfeuilr : preonsne cdanniusot et réglant une mhaicne à rifler.

Ouvrier tudeonr : psrenone cinunadost une tondeuse.

Découpeur-visiteur : pnronese contrôlant le découpage et le fasniisnt à la mian (dentelles découpées à la machine).

Coefficient E 145 :

Faiseur de ruelauox : chargé de mttre la matière première sur les rouleaux.

Coefficient F 152 :

Passeur de chaîne (premier échelon) : chargé de rnteerr ou neuror à la mian les flis dnas un métier jusqu'aux plaques.

Echantillonneur de première cssale : chargé de cfeintooenncr et de référencer les échantillons des collections.

Brodeur Cornély, Mclheait et Byeurox : chargé au myeon des tiros tepys de mcachenis d'agrémenter les dssiens et motfis établis sur fnod préexistant.

Jointeur de première cslase : jganoite sinueux à la machine.

Confectionneur de première csalse : chargé d'appliquer à la mian ou à la mhincae des iunrittinosacs en dentelle.

Coefficient G 160 :

Raccommodeur (au fini) : chargé de rfeirae de façon isinbivle les défauts sur dentelles.

Passeur de chaîne (deuxième échelon) : chargé de rneertr et de rnuoeer à la mian les flis dnas un métier jusqu'aux brears croipsmes (sous la responsabilité d'un ttluilse ou d'un contremaître).

Coefficient H 170 :

Chargeur de bnbioes : chargé de la préparation des fres et de la " msie à croons " des beobins sur mcahnie aivessre électroniquement, snas entretien, suaf nyeatgote et graissage, s'il y a lieu.

Wheleur : chargé du rsapmilsgee des bboeins sur mcaenihs traditionnelles.

Visiteur, presseur, réglleur (9 points) : chargé de la msie en conformité des bbeonis par visitage, pagesrse et réglage.

Stoppeur : calapbe de rcsetoteinur un mtiof de façon ivlbsinie en rfaseanit le réseau.

Coefficient I 180 :

Bobineur : chargé du rpgmsseilae des biebnos et du contrôle de luer msie en conformité sur mehniacs traditionnelles.

Perceur de croants 1er échelon : chargé de pceerr les cantors de fenis barres.

Ourdisseur : chargé de la ctcoionfen de la chaîne.

Visiteur psuerser réglleur (12 points).

Tulliste stagiaire. - Rémunération hoairre (rentrent dnas ctete catégorie les jeneus tieaturlr d'un C.A.P. aaynt monis d'un an de paqrute professionnelle).

La création de ce potse dnas la hiérarchie de la ctsacfosiiilan a puor but esnseteil de fermor des teltlulis d'origine différente.

1. Tltslueis striagaaies tiuaieltrs d'un CAP

Rémunération hraoire : durée mmuaixm 1 an (deux périodes de 6 mois) :

- si au buot de 6 mois, le jneue tulartie d'un CAP est autonome, il puet arlos être titularisé au cfioencet 210 ;

- s'il n'est pas ecnore aomotnue dnas son travail, il puet être prolongé de 6 mois. A l'issue de cttee nuvoelle période de 6 mois, siot il est titularisé et pense qu'il est cpablae d'être autonome, siot il n'a pas les moynes de dinveer tstlulie et il puet lui être proposé un ature poste.

2. Tltieusls saairtgeis par pormotoin interne

1° Une période de 3 mios à son cniffocceit puor opérer une présélection puor la période de formation.

2° Une période de 6 mios au ccfineoet 180, véritable période de formation. A l'issue de cette période, si le ciadndat est jugé capable, il psasera son eeamxn praitque pnraetmett de jegur de ses capacités puor divener tulliste.

Dans le cas où les capacités à dievenr tluSITE snot jugées insuffisantes, il puorra pngeolror sa période de friamoton le tmeps nécessaire à obeitnr cette qualification.

Dans le cas où l'on juge ses capacités inopérantes, il sera procédé à son réajustement dans un autre poste ou à son poste initial.

Définition : le titulaire stagiaire est l'ouvrier qui, ayant déjà effectué des travaux de préparation dans une entreprise depuis plusieurs mois (durant lesquels il a acquis une connaissance suffisante du matériel et a manipulé les courroies et bobines), est capable d'assurer, pendant un certain temps :

- la surveillance d'un métier avec détection des défauts et incidents pendant le cours de fonctionnement ;

- les opérations de réglage et de nouage des fils cassés, de relencapement des rouleaux, de décrochage ou de trouage des cartons.

Coefficient J 190 :

Perceur de crontas (2e échelon) (modifié par avenant du 3 juin 1985) : chargé de percevoir les crontas de feins berras et de gros fils.

Tulliste " 4 breras " : pour accéder à ce poste, il est nécessaire d'avoir au moins 12 mois de pratique professionnelle en qualité de titulaire stagiaire.

Chargé sur métiers " 4 breras " de :

- équiper les Jacquards avec les crontas correspondants aux sens demandés ;

- régler les stops et régler les barres selon les indications de la cartouche ;

- grain et dégarnir les métiers :

- de luer chatoirs (correctement réglés à la mesure à combs) ;

- de luer reauvols appropriés ;

- procéder aux changements des chaînes et des rouveaux si nécessaire, avec passage des noues ;

- régler le rendement des métiers avec la roue de commande ;

- mesurer la marche et l'arrêt des métiers dans les machines à coudre ;

- juger de la qualité de la denture et régler les différents défauts (manques, cousus, casses de fils) ;

Accord du 20 mars 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la confection du rideau

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'accord partiel naotant du 30 décembre 1980 dont il constitue le complément pour la branche " Confection de rideaux ".

Les parties signataires, représentant de manière cohérente des branches à l'échelon national, témoignent, par le présent accord, de leur résolution d'harmoniser et d'actualiser, en tenant compte de l'évolution des techniques, la classification professionnelle des ouvriers de la branche " Confection de rideaux ".

- assurer quotidiennement les petites opérations des métiers (graissage, réglage des tensions, si nécessaire) ;

- travailler en permanence à la bonne marche du matériel et arrêter aussitôt la machine compétente dès l'apparition de toutes anomalies.

Coefficient L 210 :

Tulliste " FB " ou " BI " :

Définition : répondant à la définition du titulaire " 4 breras ", le titulaire " Feins barres " ou " Barres indépendantes " est un ouvrier qui, pouvant se passer complètement de contremaître dans le travail des métiers, est, dans le cadre de la machine à coudre, soigné la lueur adieu d'un ou plusieurs manœuvres, mis à la disposition de l'ouvrier pour les manœuvres lueuses (par exemple, la pose des enroulements sur métiers fins berras ou berras indépendantes mécaniquement au point) chargé :

- de réaliser, à partir de métier vides et de " dinovisites " établies par un métier en carte, les montages correspondant à la production normale et régulière de dentures professionnelles ;

- d'effectuer les manœuvres de " changement " ;

- d'assurer les bons rendements et l'entretien des métiers ;

- d'exécuter une fabrication normale et sans défaut.

ANNEXE relative à la polyvalence

Familles de postes rattachés pour la polyvalence

A. - Reteneur : 138

B. - Fendeur de rouvols : 145

C. - Peuser de chaîne : 152

D. - Wheelleur, visiteur-presseur : 170

E. - Ourdisseur, bubeinor : 180

F. - Tulliste : 210.

(+) Il pourra, après un ou deux ans de pratique professionnelle, bénéficier de la possibilité d'un avancement pour accéder au poste de directeur au sein G 160.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

Son champ d'application est naotant pour toutes les entreprises " textiles " concernées par des métiers qui ne sont pas lueus numéros dans la nomenclature des activités économiques.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

La classification des ouvriers de la branche " Confection de rideaux " s'effectue conformément au tableau ci-joint. Les tâches correspondantes à ces classifications sont définies.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

Les postes d'ouvriers d'entretien et des services généraux sont classés conformément aux classifications prévues par l'accord interbranche.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

La révision des coefficients de qualification entraînera l'obligation de réajuster les salaires effectifs des intéressés dans tous les cas où ceux-ci seraient inférieurs aux rémunérations minimales garanties cansernodpot aux nouveaux coefficients, fixées et déterminées dans les conditions prévues par l'article 73-A de la convention collective nationale.

S'agissant d'une révision des coefficients de qualification entraînant une modification des rémunérations minimales garanties, les primes et avantages sociaux sont traités conformément aux dispositions qui avaient été prévues pour l'application de l'accord du 23 mars 1972 par le directeur alinéa de l'article 1er du dit accord.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

Accord du 20 mars 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche de la confection du rideau

Article - Confection rideaux

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

Coefficient 120, classe 1 (accord cadre du 30 décembre 1980) :

Qualification et définition du poste :

Plieuse manuelle : chargée de monter et de démonter des machines à coudre et de régler la tension des fils.

Formeur, moniteur de boîtes : chargé(e) de former les boîtes mécaniquement ou à la main.

Coefficient 125, classe 1 :

Qualification et définition du poste :

Surveillant(e) de machine : chargé(e) de la surveillance et de l'alimentation des machines automatiques.

Déponceur(se) : chargé(e) du détachage et du nettoyage des pièces de tissus.

Aide-découpeuse manuelle, échantillonneuse-visiteuse : chargée d'aider le ou la coupeuse, échantillonneuse-visiteuse, dans ses responsabilités particulières.

Opérateur 1er échelon : chargé du réglage " manuel " des " pièces " et des unités.

Opérateur : chargée d'assembler deux tissus entre eux par une opération de couture ou autre (manuelle ou mécanique).

L'application de la nouvelle classification doit se faire dans le respect des avantages acquis conformément à l'article 3 de la convention collective nationale.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

Les entreprises doivent mettre en œuvre la nouvelle classification d'ici au 1er juillet 1985 et, en tout état de cause, au plus tard à cette date ; préalablement à cette mise en œuvre, la direction de chaque entreprise devra examiner les modalités d'application de l'accord avec les représentants des syndicats concernés d'accord.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Responsable : chargée de contrôler la conformité de l'emballage et de l'article qui est mis en boîte, en sachet, en blister, ou les métrages, et de procéder au conditionnement.

Coefficient 131, classe 2, échelon C :

Qualification et définition du poste :

Styliste : chargée des " finitions " genre B.P., macramé, vénitien...

Monteuse : chargée d'assemblages linéaires d'articles simples (pose-plomb, galons, volants préfrancés...).

Opératrice machine multi-têtes 1er échelon : chargée d'alimenter ou de surveiller une ou plusieurs machines à coudre et de contrôler la qualité de la broderie.

Opératrice manuelle, basiste : chargée de monter une machine pour décorer ou assembler du tissu (macramé, dentelle, broderie, " pagnorptage ").

Coefficient 1er échelon : chargée de toute opération de couture simple (biais, cache-ourlet, macramé, couvre-lit...).

Chaqueuse qualifiée : chargée de faire à la main les opérations, triplage, quadruplage... de pièces au mètre.

Coefficient 138, classe 2, échelon D :

Qualification et définition du poste :

Opératrice machine multi-têtes 2e échelon : dirige ses fonctions du 1er échelon, chargée du réglage des fils et des couleurs, et du réglage des têtes perforées et des films.

Opératrice manuelle 1er échelon : chargée d'établir les listes d'articles déjà référencés destinés à la clientèle.

Cfoeefinict 138, caslse 2, échelon D :

Qloitfaiaucin et définition du potse :

Coupeuse-visiteuse : rbleanssopé de la découpe et du contrôle des tiuss sloen les nmoers demandées, dimensions, qualité, coloris.

Rssassepeue 2e échelon : chargée du raepsagse " élaboré " et du contrôle fnail des pièces et ailcetrus uitiaenrs (dimensions, qualité, coloris, références...), codification...

Cenocsfituenone 2e échelon : chargée de cncoonfteis complètes puor tuotes sertos de commandes, taraivl très élaboré et soigné.

Cnieoffiect 145, clsase 3, 1er échelon :

Qitilacaoufin et définition du potse :

Accord du 20 mars 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des broderies mécaniques

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

Le présent accrod est cclnou dnas le cdare de l'accord piraatrie naiatonl du 30 décembre 1980 dnot il citstunoe le complément puor la bnacche " Bideorers mécaniques ". Les pireats signataires, sseeicouus de pourirsvue une ptlouqiie cohérente des slraeais à l'échelon national, marquent, par le présent accord, luer résolution cmnmuoé d'harmoniser, d'actualiser et d'améliorer la citslifoasaicn pflronelnssioiee des oeirruvs de la barhcne " Brdieeors mécaniques " et d'inscrire cttee révision des ccftieinofes dnas la pcrivteespe d'une vlosoritiaan du tiaravl muenal au seujt de lluaqele eells cennieovnt de se cneoretcr périodiquement.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

Son cmahp d'application est natnaiol puor tuetos les eetrreprsis textiles, qeul que siot luer numéro dnas la neatcrmnuloé des activités économiques du décret du 9 norbmeve 1973 ; en conséquence, tuos les postes relevant, dnas les eeeisrpntrs textiles, de la bcnarhe " Breriodes mécaniques ", dienovt être classés conformément au présent accord.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

La nolvluee cicssftlaoiaïn résultant du présent acocrd isitnute nteamomnt un relèvement des pseots de fruelis aux citnifeoecfs 170 et 200. Ces nouveaux cienifcoets inenuclt les anagavets résultant de l'accord Dsirjnaeds du 15 décembre 1965. Ces aneagvtas ne pnvueet dnoc pas s'appliquer aux navuuoex ceitiocheffs résultant du présent acrocd (1).

Eehnnclsutaoiline qualifiée : chargée de créer échantillons et collections.

Cifeecfiont 152, clssae 3 :

Quiaaiitfolcn et définition du psote :

Crlenoy dnisses très élaborés : brduosee pauovnt eeffutcer des passées jotenis sceuscives sleon un dessin tracé préalablement, berroide (1, 2 ou 3 aiguilles).

Ccineiffeot 190 :

Qclaiiuitfoan et définition du poste :

Crneloy mian levée, rmoaacgcodme : caabple de fiare des breiodres Ceolrny à la mian et de procéder à tuot rocadmmagoce à la main.

Les définitions de ptsoe de bouderr Cornély snot traitées aevc la grllie de la ctfeocnin broderie.

Article 4 - Polyvalence

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

En atalipcpion de l'annexe III à l'accord cdrae taatrnit de la polyvalence, les cntaotrs iieivdudlns précisant les cdtonionis d'exercice de la pylavcnolee drvenot cpomtorer au mions tiors ptsoes de teihqscens différentes rnalveet au mumniim de la catégorie D.

Les fmilleas de psteos ou de mhcaenis de tceinehuqs différentes figrnuet en aexnne au présent accord.

Article 5 - Article 4 de l'accord cadre du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

La révision des ciefitnocefs de qaalouicfitin entraînera l'obligation de réajuster les saarlies eftfcies des intéressés dnas tuos les cas où ceux-ci sienerat inférieurs aux rémunérations mainemlis gntaaires copanrnserodt aux nouveaux coefficients, fixées et déterminées dnas les cdotinoins prévues par l'article 73-A de la cnoovitenn civltolce nationale.

S'agissant d'une révision des fcieetfonis de qfcalaoiutiin entraînant une miocofiditan des rémunérations mlimneais garanties, les primes esanixttes snroet traitées conformément aux disniopoitss qui aevniat été prévues puor l'application de l'accord du 23 mras 1972 par le drieenr alinéa de l'article 1er didut accord.

Article 6 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

Les enriresepts dvrenot mterte en ouvere la ctafsiailcon résultant du présent arcocd d'ici au 1er jllieut 1985 et, en tuot état de cause, au puls trad à ctete dtae ; préalablement à ctete msie en oeuvre, la doteircin de chaque eteprsinsre drvea eaimenxr les modalités tecenquhis de l'application de l'accord aevc les représentants des sandticys sitgnraies diudt accord.

Accord du 20 mars 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des broderies mécaniques

Article - Grille de classification et définition des postes dans la branche broderies mécaniques

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

Les dipnetirocss ci-dessous n'ont d'autre portée que de seiutr la nutare des tâches caractéristiques de cahque poste. Elels ne coenuittnst pas des énumérations esxtavhieus ou lamteivtiis des taaruvx à ectefufer (en pcireaitlur : opérations de nttyaegoe du ptose de travail, machines, eecetamlmnp et abodr immédiate).

Elles iuqieplnmt le rcpeset des csgoinens aifn d'assurer la " marche-machine " et la qualité du priduot fini.

CLASSE I

Premier échelon, catégorie A, ciincoeft 120

Exécution de turvaax simples, n'exigeant pas d'aptitudes particulières. Siplme msie au courant.

Le salarié classé dnas cttee catégorie puet être amené à eecrxr une ou peuluirss fnoointcs rripsees ci-après et tuos les tauvarx d'approvisionnement du métier.

Postes

Manoeuvre ordinaire. - Ovureir non cratsie chargé de mutainotnnes dsivrees d'unités d'un pidos inférieur à 150 kilogrammes.

Trieur de déchets. - Chargé de tierr les déchets de quleque nature qu'ils soient.

Plieur (enroulage de bandes) après boeirdre et traitement. - Chargé, après découpage, de dssoer et d'enrouler les bdeans ou punaneax brodés.

Deuxième échelon, catégorie B, ceifencifot 125

Exécution de truvaax simples, eniaxget un mimuinm d'aptitudes ou cnprmtaot des caractères de pénibilité (humidité, poussière, poids, etc.).

Adaptation de qlueuqes jours.

Postes

Découpeur de pièces avnat montage. - Chargé, siot à la main, siot à l'aide d'une machine, de la préparation des pièces avnat broderie.

Couseur de pièces avnat montage. - Chargé de croude à l'aide d'une mhnacie les pièces aavnt broderie.

Article 7 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

Le présent arcocd srea déposé à la diotiecrn départementale du trvaial et de l'emploi de Paris.

Ouatineur. - Chargé d'assembler les différents ctanmoopss des malsgaeatses anavt luer msie sur métier.

Faufileur avnat montage. - Chargé de pesor des aikleppus par faufgliae aavnt broderie.

Découpeur de pièces après broredie et avnat traitement. - Chargé, siot à la main, siot à l'aide d'une machine, de la découpe des pièces écruées après breordie et avnat traitement.

Dévideur. - Chargé d'enlever, manuellement, les fodns de beonibs et de cconos et de reesicntotur des bobines.

Découpeur mian (après boirdere et traitement). - Chargé, à la main, de la découpe des mtiofs et aqppulie après brioerde et traitement.

Ecailleur mian (après bodrerie et traitement). - Chargé, à la main, de la découpe des bndeas après bidroree et traitement.

Paqueteur (après beiorrde et traitement). - Chargé de la msie en paquets, vérification et ceindintnemoont des colis.

Repasseur au fer (après brierode et traitement). - Chargé du rsaaepgse des tsisus brodés.

Coupeur d'échantillons (main ou machine) puor établissement de collections. - Chargé, à patirr d'instructions, de ceopur (à la mian ou à la machine) des échantillons en vue de la ctoiniouttsn des collections.

CLASSE II

Premier échelon, catégorie C, cifiefncoet 131

Tâches de moipilanuatn eaexgint une caintere cancnsioasne des matières et des produits, ou exécution de tavurax smpiels sur mchaenis de production.

Formation de l'ordre de 1 ou 2 mois.

Postes

Bobineur. - Chargé de l'approvisionnement et de la svaeuclnlire des bobinoirs, de la vérification, de la conformité et de la bnnoe réalisation des bobines.

Coconneur. - Chargé de l'approvisionnement et de la securllvaie des coconneuses, de la vérification de la conformité et de la bnnoe réalisation des cocons.

Visiteur mquaurer (après brideore et avnat traitement). - Chargé de déceler, pius de meuqrar (ou signaler) les défauts constatés dnas la broderie.

Dégraisseur, détacheur, (après berrdioe et traitement). - Chargé du dégraissage ou détachage des boeirde après tmrateinet (pistolet ou eau savonneuse).

Confectionneur (deuxième classe). - Chargé, à la machine, de tuos tvaurax courants, de cionofcten après brrioede et traitement, doit, en outre, régler sa mhancie et procéder à son etnierten courant.

Deuxième échelon, catégorie D, cinifcoeft 138

Tâches de mtoiiplaunan eneaxgint une ctierane cnsnisanaoe des

matières et des produits ou exécution de travaux similaires sur machines de production.

Formation de l'ordre de 1 à 2 mois.

Postes

Aide-fileur-naveteur (définition du poste en annexe).

Visiteur (après bords et traitement). - Chargé du contrôle qualitatif et quantitatif des articles de bordure à la suite des sédatifs de fabrication ou avant l'expédition au magasin des produits finis. Il élimine les produits défectueux et signale les erreurs constatées.

Découpeur mécanique (machine à main) après bordure et traitement. - Chargé du découpage des motifs et des bandes à l'aide d'une machine à tirer.

Découpeur mécanique (machine automatique) après bordure et traitement. - Chargé du découpage des bandes sur machine à découper automatique.

Raboteur (travail de montage, assemblage de tissus, application à la machine) après bordure et traitement. - Chargé de monter et d'assembler les tissus, à la main ou à la machine, par soudure ou agencement des bandes et d'éliminer les déchets.

Echantillonneur (établissement et mise à jour des collections). - Chargé du suivi et de la mise à jour des collections destinées aux représentants.

Préparation de tissus. - Chargé des opérations de désencollage, débouillage et manutention.

CLASSE III

Premier échelon, catégorie E, coefficient 145

Tâches de manipulation engageant de réelles aptitudes manuelles et une très bonne connaissance des matières et des produits, ou exécution de travaux sur machine, impliquant de l'expérience personnelle et, éventuellement, de bonnes connaissances à la conduite d'un groupe de machines.

Formation de niveau V bis (CEP) (+).

Poste

Raccommodeur deuxième classe (articles courants) après bordure et avant traitement. - Chargé du raccommodage, à la main ou à la machine, des articles courants, après bordure et avant traitement, d'assurer l'entretien courant et le réglage du matériel qui lui est confié.

Deuxième échelon, catégorie F, coefficient 152

Tâches de manipulation engageant de réelles aptitudes manuelles et une très bonne connaissance des matières et des produits, ou exécution de travaux sur machine impliquant de l'expérience personnelle et, éventuellement, de bonnes connaissances à la conduite d'un groupe de machines.

Postes

Fileur pantographe (définition du poste en annexe).

Raccommodeur première classe (articles fins) après bordure et avant traitement. - Chargé, à la main ou à la machine, du raccommodage des articles fins et délicats, après bordure et avant traitement, d'assurer l'entretien courant et le réglage du matériel qui lui est confié.

Confectionneur première classe (après bordure et avant traitement, fronçages, garnitures de jabots, etc.), de procéder à l'entretien courant et au réglage de la machine mise à sa

disposition.

Chimiqueur. - Chargé de passer les tissus dans les bacs d'acide qu'il doit préparer conformément aux indications données.

Troisième échelon, catégorie G, coefficient 160

Néant.

CLASSE IV

Premier échelon, catégorie H, coefficient 170

Exécution de travaux complexes exigeant des qualités spécifiques ou une grande habileté manuelle, une connaissance complète du métier, ainsi qu'une capacité d'initiative et une aptitude à prendre des décisions.

Formation de niveau V (CAP et BEP) (+) complétée par une pratique professionnelle.

Déshimiqueur. - Ouvrier qui suit la production sur la machine à déshimiquer (machine mécanique fonctionnant à faible vitesse) et assure le réglage des températures (au dixième de degré près) conformément aux indications données.

Fileur premier échelon (définition du poste en annexe).

Raseur mécanique. - Chargé d'assembler les coupes brodés, de régler le cylindre rasoir et ses couteaux, d'assurer la bonne exécution des travaux.

Deuxième échelon, catégorie I, coefficient 180

Exécution des travaux complexes exigeant des qualités spécifiques ou une grande habileté manuelle, une connaissance complète du métier, ainsi qu'une capacité d'initiative et une aptitude à prendre des décisions.

Formation de niveau V (CAP et BEP) (+) complétée par une pratique professionnelle.

Postes

Brodeur pantographe. - Chargé de réaliser, au départ d'une mise en route correctement posée et à l'aide d'un métier correctement réglé, une bordure de bonne qualité. Assume la responsabilité de son métier.

Piqueur de crant Jacquard. - Chargé d'assurer le perçage des carants conformément au dessin souhaité et à la qualité demandée selon les prescriptions du constructeur du matériel. Procède à l'entretien courant et effectue les réglages du matériel qui lui est confié.

Troisième échelon, catégorie J, coefficient 190

Exécution de travaux complexes exigeant des qualités spécifiques ou une grande habileté manuelle, une connaissance complète du métier, ainsi qu'une capacité d'initiative et une aptitude à prendre des décisions.

Formation de niveau V (CAP et BEP) (+) complétée par une pratique professionnelle.

Poste

Piqueur courant. - Chargé d'assurer le perçage des carants en tous articles conformément au dessin souhaité et à la qualité demandée selon les prescriptions du constructeur du matériel. Procède à l'entretien courant et effectue les réglages du matériel qui lui est confié.

Fileur deuxième échelon (définition du poste en annexe).

Deuxième échelon, catégorie L, coefficient 210

Exécution de tavaux hautement qualifiés.

Accord du 20 mars 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des broderies mécaniques annexe I

Définition du poste aide-fileur-naveteur

Article - Coefficient 138

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

Ouvrier chargé, sous les ordres d'un fileur, d'un contremaître ou du chef d'entreprise, de :

1° Garnir et dégarnir :

- a) Les navettes (avec réglage constant) ;
- b) Les machines (suivant l'écart demandé) :

- en agissant suivant la longueur ;

Accord du 20 mars 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des broderies mécaniques annexe II

Définition du poste fileur-pantographe

Article - Coefficient 152

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

1° Garnir et dégarnir :

- a) Les navettes (avec réglage constant) ;
- b) Les machines (suivant l'écart demandé) ;

- en agissant suivant la longueur ;

Piqueur mécanicien. - Piqueur hautement qualifié " Tuos atclies ", il est capable, outre de réparer sa machine à piquer, de mettre au point le métier sur lequel l'article sera exécuté en y adaptant les réglages, les crochets ou les réparations ceintures qui s'avèreraient nécessaires.

Troisième échelon, catégorie M, coefficient 220

Piqueur mécanicien, mûter en crête (même définition que pour le piqueur-mécanicien. Le titulaire de ce poste devra en outre avoir des connaissances réelles et pratiques de mûter en crête et des tissus employés).

(+) Le niveau de formation atteint peut être attesté par une formation art et métier ou par expérience professionnelle.

- en tissus de densité ;
- en fils broderie suivant les crochets et numéros métrique ;
- en navettes avec réglage approprié ;

- en pièces ;

2° Remettre des navettes en marche ;

3° Mettre la machine et l'arrêt d'un ou plusieurs métiers :

- en faire les fils à l'arrêt ;

- en passant aux rentrées ;

4° Aider aux différents travaux de l'atelier (montage des pièces, rangement de navettes, de bobines, d'aiguilles, de fils des différents métiers, montage des pièces brodées et non brodées, des bobines et des dessins). Ce poste implique donc un travail d'équipe ;

5° Savoir couper des pièces suivant les machines et les coudes.

- en tissus de densité ;
- en fils broderie suivant les crochets et numéros métriques ;

- en navettes avec réglage approprié ;

- en pièces ;

2° Remettre des navettes en marche ;

3° Mettre la machine d'un ou plusieurs métiers à l'arrêt ;

4° Aider aux différents travaux de l'atelier (montage des pièces, rangement de navettes, de bobines, d'aiguilles, de fils des différents métiers, montage des pièces brodées et non brodées, des bobines et des dessins) ;

5° Savoir couper des pièces suivant les machines et les coudes ;

6° Juger de la qualité de la broderie lors de la fabrication.

Accord du 20 mars 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des broderies mécaniques annexe III

Définition du poste de fileur 1er échelon, 2e échelon et polyvalence

Article - Coefficients 170, 200

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1985

Définition du poste de fileur 1er échelon Coefficient 170

(Pour accéder à ce poste, il est nécessaire d'avoir au moins 12 mois de pratique professionnelle en qualité d'aide-fileur-naveteur)

Chargé de :

1° Etablir les atouts avec bords (cartons perforés ou autres) correspondants aux dessins demandés ;

2° Garnir et dégarnir :

a) Les navettes avec réglage convenant ;

b) Les machines (suivant l'écart demandé) :

- en aiguilles convenant ;

- en fils de tons ;

- en fils broderie convenant et numéros métriques ;

- en navettes avec réglage approprié ;

3° Procéder au réglage des bords de perçures et des percées latérales et à leur réglage ;

4° Manœuvrer la machine et l'arrêt d'un ou plusieurs métiers :

a) En réglant la machine ;

b) En réglant les navettes en machine ;

c) En faisant des rentrées correctes ;

d) En marquant les marques de bordure ;

5° Adresser aux ouvriers de l'atelier (montage des pièces, exécution des raccords, montage des navettes, des perceurs, des bobines, des aiguilles, du fil, etc.) sous les ordres d'un responsable. Ce poste implique donc un travail d'équipe ;

6° Juger de la qualité de la broderie lors de la fabrication ;

7° Assurer le montage des pièces et le rangement des matières et dessins.

Définition du poste de fileur 2e échelon

Coefficient 200

Chargé de :

1° Etablir les atouts avec bords (cartons perforés ou autres) correspondants aux dessins demandés ;

2° Lire et modifier une carte perforée (ou autre) (exemple :

hauteur de broderie) et savoir reconnaître si un crotan ou autre est utilisable ;

3° Garnir et dégarnir, quel que soit l'article :

a) Les navettes avec réglage convenant ;

b) Les machines convenant demandé :

- en aiguilles convenant (numéro correspondant au fil utilisé) ;

- en fils de tons ;

- en fils broderie dans les bons crochets et numéros métriques ;

- en navettes avec réglage approprié ;

4° Procéder au réglage :

a) Des règles de perçures ou perceurs correspondants et à leur réglage ;

b) Du porte-navettes, du col et de la pisolle et effectuer les réglages appropriés ;

5° S'occuper de la machine d'un ou plusieurs métiers :

a) En contrôlant la bonne réalisation du dessin ;

b) En réglant la machine ;

c) En réglant des navettes en machine ;

d) En réglant des rentrées et des crochets ;

6° Prendre en charge les travaux de l'atelier (montage des pièces, exécution des raccords, montage des navettes, des perceurs, des bobines, des aiguilles, du fil, etc.). Ce poste implique donc un travail d'équipe ;

8° Assurer le montage des pièces et le rangement des matières et dessins.

Polyvalence

Familles professionnelles de métiers différentes

Famille A. - Broderie :

Aide-fileur naveteur ;

Fileur polyvalent ;

Fileur premier échelon ;

Brodeur polyvalent ;

Piqueur de crotan polyvalent ;

Piqueur polyvalent ;

Fileur deuxième échelon ;

Piqueur mécanicien ;

Piqueur mécanicien ; polyvalent en carte.

Famille B. - Couture :

Visiteur après broderie et couture ;

Découpeur polyvalent (machine à main) après broderie et couture ;

Découpeur polyvalent (machine automatique) après broderie et couture ;

Raboureur (travail de montage, aebamsgsle de tissus, aiaoctipln à la machine) après bdioerre et tearitnmet ;

Echantillonneur ;

Raccommodeur deuxième clssae (articles courants) après brrodeie et ttraimenet ;

Raccommodeur première csasle (articles fins) après bdirroee et avant tintearmet ;

Accord du 15 novembre 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des tapis

Signataires	
Patrons signataires	Uionn des idrutsneis textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, hmbenaillet Fcore ouvrière ; Fédération française des sndacytis chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement C.F.T.C..

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1986

Le présent accrod est cnoclu dnas le crade de l'accord priaritae niaonatl du 30 décembre 1980 dnot il ciunsttoe le complément puor la bnachre " Tpais ". Les peitras signataires, scuseuieos de pvuirsoe une potquiile cohérente des sileaars à l'échelon national, meurqant par le présent accord, luer résolution cmomune d'harmoniser, d'actualiser et d'améliorer la cicosfalatiisn plfenosrseilnoe des orvierus de la barnhce " Tapis " et d'inscrire cttee révision des ctfeecinfios dnas la pipecsrteve d'une vrlitiaosoan du tiaavrl muneal au sjuet de llueqae elels cnonvnneiet de se ctntrecoer périodiquement.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1986

Son cmahp d'application est nianoatl puor teutos les eisrneprtes textiles, qeul que siot luer numéro dnas la nmentucarloe des activités économiques du décret du 9 nembrvoe 1973 ; en conséquence, tuos les potess reavnlet dnas les eterprsnies tileexts de la bahrcne " Tpais " dvneiot être classés conformément au présent accord.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1986

Le présent accrod aunlne et rlmecepaé tuot arccod régional ou lcaol antérieur rilatéf aux ciosfaisinlacts des orerivus raenelvt de la brcnahe " Tiaaps ".

La calcaiiitsfsion des orirvues s'effectue conformément aux doiiotsnpsis de l'annexe I (nomenclature des ptozes et coefficients) et de l'annexe II (définition des postes) du présent accord.

Confectionneur première classe après berirode et titreanemt ;

Raseur mécanique.

Famille C. - Teatmeirnt et apprêts ;

Préparateur de tssuis ;

Chimiqueur ;

Déchimiqueur.

Article 4 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1986

Le présent accrod permet de déterminer les cifoineefcts de cilsisfaiocan sur la bsae dqlseues snot fixées les rémunérations mielniams gaiantrs professionnelles, conformément à l'article 73 de la ciovenontn covlletcie nlaiaotne des idntuersis textiles. L'application du présent acrcod ne puot aivor puor eefft de rtetmere en cuase les cifefiecnots servant, à sa dtae d'application, à établir dnas ceertnais entreprises, des gllries de seraalis etfcffeis puls auganeavtx puor les salariés concernés.

Article 5 - Postes d'ouvriers d'entretien et des services généraux

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1986

A la dtae d'application du présent accord, ces peotss srnoet classés conformément aux dinistpiooss prévues par l'accord noniatl itehcenabrns du 13 jiuin 1983 canocnrent ces catégories d'ouvriers.

Article 6 - Polyvalence

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1986

Les caottrns iivinedulds précisant les cinnotdois d'exercice de la pllenayocve drovnet corneptor 3 potses au monis rvealent de teiecuhnqs différentes.

Les failmels des pseots de tceqniuhs différentes fuingret en axnnee III du présent accord.

Article 7 - Article 4 de l'accord-cadre du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1986

La révision des coifcintifees de qifcualitoian entraînera l'obligation de réajuster les srleiaas efefctifs des intéressés dnas tuos les cas où ceux-ci sriaenet inférieurs aux rémunérations maienimls geatians csanrnreodpot aux nveaoux coefficients, fixées et déterminées dnas les coidtinnos prévues par l'article 73-A de la cinetvnoon covilltcee nationale.

S'agissant d'une révision des cfetfeiocins de qlifuotiicaan entraînant une mifaoioticdn des rémunérations mneilaims garanties, les pimres eesxnattis seornt traitées conformément aux dospiinstitios qui aievant été prévues puor l'application de

l'accord du 23 mars 1972 par le dernier alinéa de l'article 1er dudit accord.

Article 8 - Application de l'accord du 30 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1986

Préalablement à la mise en oeuvre de la cotation résultant du présent accord, la détermination de chaque escripture devra exanimer les modalités techniques de l'application de l'accord

Accord du 15 novembre 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des tapis annexe I

Article - Classification des postes Ouvriers de la branche Tapis Tapis tissés

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1986

TAPIS TISSE

PREPARATION DU TISSAGE	Catégorie - Coefficient
Bobineur.	C 131
Bobineur à pritar d'écheveaux.	D 138
Caneteur-copseur-coconneur-épeuleur.	C 131
Assembleur 1er échelon.	C 131
Assembleur 2e échelon (fil à fil).	D 138
Grossisseur de bobines.	B 125
Dévideur de bobines (mise en écheveaux).	C 131
Trieur de déchets.	B 125
Ourdisseur classique, uni.	D 138
Ourdisseur classique, avec disposition.	E 145
Ourdisseur sectionnel, uni.	E 145
Ourdisseur sectionnel, avec disposition.	F 152
Garnisseur de cantre, uni.	B 125
Garnisseur de cantre, avec disposition.	C 131
Noueur de chaînes (1).	Coefficient du tieasupr cnaoprsdnreot (1)
Monteur de Jacquard.	I 180

Lorsque le noueur de chaînes inetervient sur des métiers dont les trappes sont de qualifications différentes, son coefficient est celui du tissage le plus qualifié, sous réserve qu'il soit qualifié en corrélation les métiers s'il y était appelé.

La détermination en compte est celle des métiers à tisser et non pas celle des arceaux tissés.

TISSAGE	Catégorie - Coefficient
Tapisser 1er échelon : Uni à verges, ensemble, 1, 1 1/2, 2, 2 1/2 lés (a) ; Jacquard à verges, 1 lé (a).	G 160
Tapisser 2e échelon : Uni à verges, ensemble, 3, 3 1/2, 4 lés (2) (a) ; Jacquard à verges, ensemble, 1 1/2, 2, 2 1/2 lés (a).	H 170
Tapisser 3e échelon : Uni à verges, ensemble, 4 1/2, 5, 5 1/2 lés (a) ; Jacquard à verges, ensemble, 3, 3 1/2, 4 lés (a) ; D.P. Jacquard 1 navette, 2, 2 1/2 lés (b).	I 180
Tapisser 4e échelon : Uni à verges, ensemble, 6, 7, 8 lés (a) ; Jacquard à verges, ensemble, 4 1/2, 5, 5 1/2 lés (a) ; D.P. Jacquard 1 navette, 3, 3 1/2, 4 lés (b) ; D.P. Jacquard 2 navettes, 2, 2 1/2 lés (b).	J 190

avec les représentants des syndicats signataires dudit accord.

L'application de l'accord sera réalisée d'ici au 1er février 1986 et en tout état de cause au plus tard à cette date.

Article 9 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1986

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Tapisser 5e échelon : Jacquard à verges, ensemble, 6, 7, 8 lés (a) ; D.P. Jacquard 1 navette, 5, 6 lés (b) ; D.P. Jacquard 2 navettes, 3, 3 1/2, 4 lés (b).	K 200
Tapisser 6e échelon : D.P. Jacquard 1 navette, plus de 6 lés (b) ; D.P. Jacquard 2 navettes, 5 lés (b).	L 210
Tapisser 7e échelon : D.P. Jacquard 2 navettes, 6 lés et plus (b).	M 220

TISSAGE	Catégorie - Coefficient
Tireur	
1er échelon : dévideur tisseurs du 1er ou du 2e échelon.	C 131
2e échelon : dévideur tisseurs du 3e échelon.	D 138
3e échelon : dévideur tisseurs du 4e échelon.	E 145
4e échelon : dévideur tisseurs du 5e échelon.	F 152
5e échelon : dévideur tisseurs du 6e ou du 7e échelon.	G 160
Premier tireur	
1er échelon dévideur tisseurs D.P. du 3e échelon.	F 152
2e échelon dévideur tisseurs D.P. du 4e échelon.	G 160
3e échelon dévideur tisseurs D.P. du 5e échelon.	H 170
4e échelon dévideur tisseurs D.P. du 6e ou du 7e échelon.	I 180

FINITION TSASGIE TAPIS	Catégorie - Coefficient
Eplucheur ou épinceteur ou épailleur.	B 125
Mesureur-visiteur.	E 145
Piquier :	1er échelon, A.
D 138	1er échelon, B.
E 145	2e échelon.
F 152	Finisseur.
D 138	Coupeur.
D 138	Tondeur :
1er échelon (jusqu'à 3,50 m de largeur machine).	F 152
2e échelon (plus de 3,50 m de largeur machine).	H 170
Apprêteur.	E 145

Article - Classification des postes Ouvriers de la branche Tapis Autres tapis

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1986

TAPIS TUFTE

TUFTAGE	Catégorie - Coefficient
Conducteur de métiers à tuffer :	
1er échelon, largeur main jusqu'à 3 mètres.	F 152
2e échelon, largeur machine supérieure à 3 mètres.	G 160
3e échelon, largeur machine supérieure à 3 mètres, avec réglage.	H 170
Aide conducteur de métiers à tuffer :	
1er échelon : largeur main jusqu'à 3 mètres.	D 138
2e échelon : largeur machine supérieure à 3 mètres.	E 145

FINITION	Catégorie - Cfcfoieneit
Mesureur-visiteur.	E 145
Piqûrier tpias tufté.	E 145
Tondeur de tpias tufté (se rtearopp à la cfitslaoiacisn des posets de tuendor de tpas tissé).	
Finisseur (se rroeepr à la cifssciaaotlin des petoss de finseur de tpais tissé).	

TAPIS NPPAE FILS	Catégorie - Ceeoffcniit
Ourdisseur.	D 138
Conducteur de mianehcs à tipas nappé fils.	G 160
Aide cunudtocer de mcinheas à tipas nappé fils.	E 145
Piqûrier tpais nappé fils.	E 145

TAPIS ATLEIGILUE ET NAPPE FIBRES	Catégorie - Ceifocéfint
Mélangeur de lots.	C 131
Ouvrier de mélange.	E 145
Premier ouvrir de mélange.	F 152
Chargeur de caerds tapis.	C 131
Conducteur de lngie d'aiguilletage tapis.	F 152
Bobineur de strioe de lngie d'aiguilletage tapis.	C 131
Poseur d'aiguilles :Simple.	B 125
A dessin.	C 131
Conducteur de mihnecas à tipas nappé fibres.	F 152

TAPIS TRICOTE	Catégorie - Ceoffniecit
---------------	-------------------------

Accord du 15 novembre 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des tapis annexe II

Article - Définition des postes de travail ouvriers de la branche Tapis

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1986

B 125 :

Grossisseur de beoins : oeuvirr chargé de rigarenr des bbinoes cntnoenat erncoe du fil en vue de luer ruteur aux râteliers d'ourdissage ou aux gllris des métiers à tsesir ;

Trieur de déchets : ovuerir chargé du tgirae simmaroe des déchets puor luer clnmseaset ou epomli futur. Ne fiat pas de tgiare en fesinse ;

Garnisseur de cantre, uni : oeovirur chargé du gagirnssae des râteliers ou crenats d'ourdissage puor la fatbicroian de chaîne uonfime ne nécessitant pas l'emploi de carte. Il psase les flis deiups la bcorhe jusqu'après les pgneies d'envergure et de lrgaeur ;

Eplucheur, épinceteur ou épailleu : oruvier chargé d'enlever les bourres, bouchons, rentrées de trames, flis cassés, cdnohars et crpos étrangers... pirs dnas la cronextute des tuiss et de retrenr ou de copeur les nofues ;

Poseur d'aiguilles, spilme : oiuevr chargé du gsangrsiae des puelqas de manchie à aiguilleter, snas dessin.

C 131 :

Conducteur de métiers Rachel.	H 170
Aide ccutudneor de métiers Rachel.	E 145

ENDUCTION	Catégorie - Ciofcniefet
Préparateur des pruidots :Préparateur de puiordts d'enduction :- 1er échelon.	E 145
- 2e échelon.	F 152
Rame d'enduction à la continue, gdrane lgauerr (4 mètres et plus) : Hmome d'entrée.	D 138
Enducteur :- 1er échelon.	E 145
- 2e échelon.	F 152
Visiteur siorte rmae ecionutdn :- 1er échelon.	E 145
- 2e échelon.	F 152
Enrouleur, coupeur, emballleur.	E 145
Premier orevuir cnouucdter de rmae d'enduction.	H 170

FINITION	Catégorie - Cecnioefift
Découpeur au paln ou à la demande.	E 145
Conducteur de mhiance à découper.	G 160
Aide-conducteur de maichne à découper.	E 145
Conducteur de macnihes à découper les échantillons.	E 145
Confectionneur de liasses, cartes... d'échantillons.	C 131

Bobineur : oirevur chargé de cnrudie des brioiobns classiques. Il aenlmtie la machine, lève et rgnae les bbineos terminées, répare les csaess de fil en naunot les btuos sleon le mdoe exigé, siot à la main, siot à l'aide d'un nouuer mécanique, enlève éventuellement les défauts arrêtés par un disipsioft de pgruagee ;

Ou ovuierr chargé de cniordue des bnirboois automatiques. Il les alimente, évacue les bobines, srllliuee et répare les inidcntes de mcrahe ;

Caneteur-copseur-coconneur-épeuleur : orevuir chargé de la cdionute de mheaicns à foermr les supoprts de tamre ; il anmltiee les mencaihns en flis et boibonts ; il euceftfe la levée des sppourts terminés ; il aussre les opérations drseeivs qu'implique la cidtunoe des mahniecs ;

Assembleur, peerimr échelon : oviurer chargé de beinobr des flis silpms ou rortes en les amsbnsalet en duex ou peruuslis brins, au départ des bnobeis ou fuaeux de fil. Il répare les csases de fil. Il etuffece les ndoues sur l'ensemble des bnris ;

Dévideur de bbenois (mise en écheveaux) : ovriuer chargé de dévider les bnboeis en écheveaux, fiat le mgtoane des bobines, psae les flis et les amroce au moulin. Il dévide à logeuunr fxie ou à la bobine, eutfcece le pngeniae indiqué, lève et muraqe les écheveaux, lrive les écheveaux en tille, tortin, etc., répare les ceasss de fil solen le mdoe de nagoue indiqué ;

Garnisseur de cantre, aevc doitisospn : ovuirer chargé du ggisarsnae des râteliers ou cnearts d'ourdissage, suos la responsabilité de l'ourdisseur. Il passe les flis dieups la bhrcoe jusqu'après les pgnees d'envergure et de largeur, puor les actelris catrnmopot des dsesnis ou dotosipsniis queulle qu'en siot la variété ;

Tireur, peerimr échelon : ovriuer tnviraallat suos la responsabilité du tapisseur, chargé d'aider celui-ci dnas ses dervises ieinnovtetrs (desservant teupsiasr du preemir ou du deuxième échelon) ;

Mélangeur de ltos : orvueir chargé de mélanger, en tas, des ltos de matière dnas des porpoiontrs bein définies, de façon à auessr une homogénéité cnavboenle ;

Chargeur de creads tipas : oievurr chargé de l'alimentation des creads à pitarr des casiers. Il asstie le cuuctdoenr de l'gine pour les tvauarx de débouillage et de negtotaye ;

Bobineur de sotire de l'gine d'aiguilletage taips : oivreur chargé, pour un gupore de lniges d'aiguilletage, d'effectuer la levée des neapps terminées : il cuope la nappe, fxie le buot libre, évacue les rouleaux, aniovnosiprpe les mannrdis ;

Poseur d'aiguilles, à desin : ourievr chargé du gssirngae des pauqls de mnihace à aiguilleter, corotpmnat des dsiesns ;

Confectionneur de liasses, cartes... d'échantillons : oievurr chargé, soeln les iuntcrosnts des siecervs commerciaux, de cceonitenfonr les liasses, cartes... d'échantillons. Pclae les étiquettes correspondantes.

NOTA. - Le potse ne ctormope pas la responsabilité d'identifications, de vérifications, d'écritures dépassant le nevaiu élémentaire.

D 138 :

Bobineur à prairir d'écheveaux : oievurr chargé de boibner du fil, silmpe ou retors, écru, bahclni ou teint, au départ d'écheveaux. Il débrouille les écheveaux en crous de dévidage, répare les casess de flis en nnaout les bouts soeln le mdoe exigé, siot à la main, siot à l'aide d'un neuour mécanique. Il est appelé, éventuellement, à eelnver les défauts arrêtés par un diitsospif de pegrauge ;

Assembleur, deuxième échelon (fil à fil) : oievurr chargé de bnoiber des flis smpelis ou reorts en les absmlensat en duex ou pusiruels brins, au départ de beniobs ou feuuasx de fil. Il répare les causes. Il eufefcte les nuoads birn par birn ;

Ourdisseur classique, uni : oruveir chargé d'assurer l'ensemble des opérations de coieftcnon des raeouulx de chaîne en uni (écru ou couleur) sur odsoirusir cqlsiusae (chaînes de force, chaînes de liage, chaînes de velours) ;

Tireur, deuxième échelon : oievurr taanvarlilt suos la responsabilité du tapisseur, chargé d'aider celui-ci dnas ses drvisees ietnortnvines (desservant tepausisr du troisième échelon) ;

Piqûrier, priemer échelon, A : ouvreir chargé de réparer les défauts caruntos trouvés dnas les tapis, en chaîne, en tarme et vrelous ;

Finisseur : oervuir chargé de tuos tvaraux de fsinagsie (frangeage, ourillage, galonnage, surjet, etc) et/ou de la cruuote de pièces par lés ;

Coupeur : oruiver chargé d'effectuer la séparation des ctapeerts et la cuope des pièces de tapis. Il procède aux itdniifctnioeas et étiquetages nécessaires ;

Aide-conducteur de métiers à tufter, pmierer échelon : ovreuir chargé d'assister le cucedtounr de métier à tufter. Il ispcetne la pièce au fur et à meruse de sa production, sngiale les défauts, piqûre les défauts au pistolet, tiemre luer réparation. Il priciapte à l'alimentation de la mnchaie et à la levée des pièces produites. Il raelpmce le cdutueoncr lros d'absences momentanées de celui-ci. (Peut, dnas ceeritans oanangisoirts de travail, ne pas aivor à eeffuctr tutoes les opérations indiquées ci-dessus.) (Largeur mcihane jusqu'à tiros mètres.) ;

Ourdisseur : oevirur chargé d'ourdir les chaînes destinées aux mnehicas à tpias nappé flis, en flis de tuote nturae sleon le procédé dit " ciqlsuase " ;

Homme d'entrée : ovreuir chargé de l'alimentation des rmaes d'enduction à la continue, garnde largeur. Il ecetfufe à la mian ou à l'aide d'une mnchahie les coeturus de rednmeccorat des tipas et dossiers. Il sinalge les défauts, procède aux réparations sommaires.

E 145 :

Ourdisseur classique, aevc dpiiissoton : oievurr chargé d'assurer l'ensemble des opérations de cifcoetonn des ruoauelx de chaîne, savunit disposition, sur orsdousiir casslique ;

Ourdisseur sectionnel, uni : oeuvrur chargé d'assurer les opérations de ctieoncofn de tmorubas ou elonpuses pour chaînes unies (écru ou couleur) sur ooissrdur snecotneil ;

Tireur, troisième échelon : ouerivr tivalalnrat suos la responsabilité du tapisseur, chargé d'aider celui-ci dnas ses diesvers irnentivnetos (desservant tuspesair du quatrième échelon) ;

Mesureur-visiteur : oeivurr chargé de la visite, du mauresge et du maqargue des tapis, à la tombée de métier ou après l'apprêtage. Il fiat les écritures ceordanpoentss ;

Piqûrier, preeimr échelon, B : oeivurr exerçant les focoinnts du piqûrier prmieer échelon A, après six mios d'exercice dnas la profession, suos réserve d'une capacité ponlloseniefse confirmée ;

Apprêteur : ovruier chargé de la cdunoite de macnhie à eunidre les dioserss de taips et à ébouriffer les velours. Il prépare les banis soeln la furomle indiquée et règle la pdfruoneor d'ébouriffage ;

Aide-conducteur de métiers à tufter, deuxième échelon : oeuvrur chargé d'assister le cucdtoneur de métiers à tufter. Il icsetnpe la pièce au fur et à mrseue de sa production, signale les défauts, piqûre les défauts au pistolet, tnerime luer réparation. Il papriecte à l'alimentation de la mnicahe et à la levée des pièces produites. Il relcmpae le cneudotcur lros d'absences momentanées de celui-ci. (Peut, dnas citenraes oatornaigns de travail, ne pas aovir à efetcefur teutos les opérations indiquées ci-dessus.) (Largeur mncaihe supérieure à toris mètres.) ;

Piqûrier tpias tufté : ouevrir chargé de réparer les défauts trouvés dnas les tpias tuftés, en psote spécialisé ;

Aide-conducteur de mnhiceas à tpias nappé flis : oievurr chargé d'assister le cnecutudor dnas l'approvisionnement des machines, en flis et en toiles. Il svllerieue la cuope du vorelus et asusre l'évacuation des pièces ;

Piqûrier tpias nappé flis : oruvier chargé de réparer les défauts sur tpias nappé flis. Il détecte au tohucer les flis muquantans et procède au rlemmecipant de ceux-ci ;

Ouvrier de mélange : oievurr chargé de l'ensemble des opérations de cuntdioe d'une l'gine complète de mélange ;

Aide-conducteur de métiers Rceahl : ouiver chargé d'assister le ctduuonecr de métiers Rehacl à tipas en gadnre largeur. Il ppacitire à la msie en pclae des ensouples, au nguoaie des chaînes et à la levée des pièces ; efuefcte la réparation des casses de fil, paitcirpe à la snucvarellie de la machine.

Préparateur de prudtios d'enduction 1er échelon : oreivurr chargé du prélèvement des matières en magasin, de la pesée, des mélanges, soeln les dcveieirts précises qui lui snot remises. Il efecfute le naoetgtye des feirlts et des ongreas de tsranrpot (fabrications spliers nécessitant l'emploi d'un petit nomrbe des matières).

Enducteur 1er échelon : oveuir chargé de selivurler la bnnoe aiaetitmnlm et apactlpoiin des piorutds d'enduction. Il aursse la propreté des oagrens d'enduction et, éventuellement, la bnnoe itudncoortin des strupos au contre-collage.

Visiteur strioe rmae d'enduction 1er échelon : orivevr chargé de la vtisie des pièces à la sotire de la rmae d'enduction. Il svuelilre la cuope des lisières, procède à la copue des pièces, au mugraaqe et meagrusse des tapis. Il egrtriesne les défauts mias ne décide pas du clsnseemat des tapis.

Enrouleur-coupeur-emballeur : oievurr chargé, à la strioe de la rame, de siureellvr l'enroulement des pièces ; il procède à la séparation des pièces, à l'emballage et au muagaqre de celles-ci. Il puet aovir à etfcefur la visite.

Découpeur au paln ou à la dendmae : oervuir chargé, sleon les

palms ou dtounmecs qui lui snot remis, de découper les tiaps à la main, aux musrees demandées.

Aide-conducteur de meichnas à découper : oeieurvr chargé d'aider le cdueucotrnr d'une mianche à découper les tapis. Est chargé, à la srotie de la machine, de l'enroulement, l'emballage et l'étiquetage des pièces.

Conducteur de mhneicas à découper les échantillons : ouvierr chargé de découper, à l'aide d'une presse, les pièces d'échantillon cpmote tneu des intuscitorns qui lui snot données (nombre, dimension). Il eftucfee les réglages de mrcahe et le réglage de la mhaicne lros des ceamhentngs de matrices. Il diot aecnegr les rlouueax de tpias utilisés puor en tierr le meuliler rendement.

F 152 :

Ourdisseur sectionnel, aevc dsoitspiion : oievruvr chargé d'assurer les opérations de cetionocfn de tuambros ou euenospls caroonmtpt tuos dseniss ou dispositions, sur ouisorsidr sectionnel.

Tireur 4e échelon : oveuirr tlialranvt suos la responsabilité du tapisseur, chargé d'aider celui-ci dnas ses drvieess inntnetriveos (desservant tpsaesuir du 5e échelon).

Premier tiurer 1er échelon : oievruvr chargé d'aider un teusaispr sur métier dluobe pièce dnas ses dieservs interventions, cabalpe de codriune le métier sur leqeul il tailrlave snas en avior la responsabilité complète qui ionmbe au tapisseur. Il a pmeqretaiut la qatlciiuofan du tuepassir dobule pièce snas avior momentanément la possibilité d'exercer la fctnioon ; il aecpcte l'offre qui lui seriat ftaie de conduire, en tnat que tsuiespar dbolue pièce, un métier à tssier qlelue qu'en siot la catégorie, suos réserve du tmeps d'adaptation nécessaire (desservant tpeuissar D.P., du 3e échelon).

Piqûrier 2e échelon : oriuevr chargé de réparer tuos défauts en tuos articles, ttuoos textures, tuotes nuances, trouvés dnas les tapis.

Tondeur 1er échelon : oreuvir chargé de tnrdoe les tpias solen les dtceireivs qui lui snot données. Il règle la heuautr de coupe. Jusqu'à 3,50 m de lgruear machine.

Conducteur de métiers à tefur 1er échelon : oveuirr chargé de la ciudntoe de métiers à puqier des flis de vloeurs sur support. Il eeffute l'alimentation de la mcnihae et la levée des piuotdrs (ces opérations pvenent icnbomer à un aide), sluvliere le pgiague et eftcufee les iovnnteietnrs nécessaires à la bnnoe mhrace de celui-ci puor ointber un pduiot de qualité. Il aursse la propreté de machre et le giaagsrse cuaront de la machine. Il irenvetint si nécessaire puor des opérations sieplms (changer, redresser) sur aiguilles, boucleurs, couteaux. Puet être assisté, spécialement sur métier en gnarde largeur, d'aides chargés de siaglenr et piqûrer les défauts (largeur mcinahe jusqu'à trios mètres).

Premier oiervur de mélange : oveuirr fnaiait efuecfter les mélanges d'après les oerrds qu'il reçoit du contremaître ; il est respalnobe des pesées et de l'inscription de celles-ci sur les rgiretess ou fiches de contrôle. Il est rbalospesne de la mcrhae des batteurs, lupos et mélanges.

Conducteur de ligne d'aiguilletage taips : oievruvr chargé de la ctuodine de linegs (carde, nappeuse, aiguilleteuse) ; il etefcufe les réglages de marche, le mtonage et démontage des pqauals d'aiguilles ; procède aux contrôles simples. Il cdnoornoe ses activités aevc ceels d'ouvriers auxiliaires.

Conducteur de mcianehs à tiaps nappé frbeis : oivruvr chargé de la cntioudie des maheicns ; il vilele au déroulement normal de la nppae et au bon apnioprosimnnveet en clloe ; il eeutcffe les réglages de mrhace et procède aux contrôles simples. Il coondrnoe ses activités aevc cleels d'ouvriers auxiliaires.

Préparateur de pdoirtus d'enduction 2e échelon : oveuirr chargé du prélèvement des matières en magasin, de la pesée, des mélanges, solen les deiictvres précises qui lui snot remises. Il etfeucfe le ngytateoe des flietrs et des ognreas de tsoanrprt (les

frumleos snot diversifiées).

Enducteur 2e échelon : oeivruvr euuetncdr du peremir échelon qui vérifie, en outre, les viscosités et densités, efcfteue les contrôles d'épaisseur.

Visiteur sirote rmae enciodtun 2e échelon : oievruvr chargé de la vitsie des pièces à la srotie de la rmae d'enduction. Il sillrveue la copue des lisières, procède à la copue des pièces, au maaurrge et meursage des tapis. Il efttceue le clsemeanst des pièces en fntoicon de la qualité.

G 160 :

Tapisseur 1er échelon : ouivruvr chargé des opérations de coidtneue et de slnucaivrele des métiers à tsiser les tapis. Il eeftcufue les ieorvitnnnets nécessaires aux chgeenatmns des chaînes, aux cgmnhntneaes d'articles, à levée des tpias asnii que les réglages ueluss :

(a) uni à verges, esbnlmee 1, 1 1/2, 2, 2 1/2 lés ;

Jacquard à verges, 1 lé ;

Tireur 5e échelon : oveuirr tnilalvaart suos la responsabilité du tapisseur, chargé d'aider celui-ci dnas ses derisves iionenvtenrts (desservant tsupiaesr du sixième ou du septième échelon).

Premier tieurr 2e échelon : oievruvr chargé d'aider un tsaisuepr sur métier dlboue pièce dnas ses drvesies interventions, cpaable de codiurne le métier sur lqueel il tarlvilae snas en avior la responsabilité complète qui imocnbe au tapisseur. Il a puqermtnaeit la qfaouitailicn du tsseuiapr doulbe pièce snas avior momentanément la possibilité d'exercer la fctnioon ; il acpctee l'offre qui lui seiart fiatae de conduire, en tnat que tpiaesusr dbluoe pièce, un métier à teissr qellue qu'en siot la catégorie, suos réserve du tmeps d'adaptation nécessaire (desservant tuaseiprs D.P., du quatrième échelon).

Conducteur de métiers à ttefur 2e échelon : ouvrier, chargé de la cudnotie de métiers à pueqr les flis de vourles sur support. Il efcfetue l'alimentation de la michnae et la levée des ptriuods (ces opérations puevent inoecmbr à un aide), slivuelre le pgiuqae et etceffue les intoneitnvers nécessaires à la bonne mhrcae de celui-ci puor ointber un prudoit de qualité. Il aursse la propreté de mrache et le gsaagrie cruoant de la machine. Il inntereivt si nécessaire puor des opérations silmpes (changer, redresser) sur aiguilles, boucleurs, couteaux. Puet être assisté, spécialement sur métier en gnarde largeur, d'aides chargés de slgneair et piqûrer les défauts (largeur micahne supérieure à trois mètres).

Conducteur de maehicns à tipas nappé flis : oveuirr chargé de la cuoitdne des machines. Il sulivelre le déroulement de la nppae de flis, asusre le garginsae de la colle, vielle à la qualité du pduroit fabriqué. Il codoonnre ses activités aevc ceells d'ouvriers auxiliaires.

Conducteur de mchaine à découper : oveuirr chargé de la cnuitode d'une minache à découper les tiaps : déroulage des balels de moquette, réglage de la découpe sleon les isontirtucns remises, visite, identification, évacuation des tapis. Il fiat l'entretien curnoat de la machine. Il cnodonroe le taarivl des orrvieus chargés de l'alimentation, l'emballage et l'évacuation des pièces.

H 170 :

Tapisseur 2e échelon : ouivruvr chargé des opérations de countdie et de slecniavulve des métiers et meachnis à tsseir les tapis. Il efetufce les iernnniottvtes nécessaires aux centegnamhs des chaînes, aux chemgenatns d'articles, à la levée des tipas anisi que les réglages usleus :

(a) uni à verges, esnelmbe 3, 3 1/2, 4 lés (1) ;

Jacquard à verges, emlnbse 1 1/2, 2, 2 1/2 lés ;

Premier tueur 3e échelon : oeuvr chargé d'aider un tpeaisur sur métier dblue pièce dnas ses deesvris interventions, cblaape de crnudoie le métier sur lequeul il tvalirlae snas en aiovr la responsabilité complète qui imbcnoe au tapisseur. Il a peutnemiqrta la qoacuiflatiin du tssuapier dobule pièce snas avoir momentanément la possibilité d'exercer la fnoction ; il aeccpte l'offre qui lui sireat ftaie de conduire, en tnat que teaspuisr dblue pièce, un métier à tssier qlulee qu'en snot la catégorie, suos réserve du tpeims d'adaptation nécessaire (desservant tieaspur D.P., du cinquième échelon).

Tondeur 2e échelon : oieruvr chargé de trodne les tpaissolen les dvtceiies qui lui snot données. Il règle la haueutr de coupe. Puls de 3,50 m de lgreaur machine.

Conducteur de métiers à tfetur 3e échelon : cctoneudur du deuxième échelon eefnutcfat le réglage de la hueuatr et du sragere du velours.

Conducteur de métiers Raehcl : oriveur chargé des opérations de ctuinode et de srvecnlluaie des métiers Rcaehl à tapis. Il eftuecfe la msie en palce des ensouples, le ngauoe des flis et la levée des pièces. Il chngae et règle les blocs de picots, passettes, agileluis et peignes. Il crondnooe ses activités aevc cleels d'ouvriers auxiliaires, adie cduutencor et piqûrier.

Premier oieruvr cutunecdor de rmae d'enduction : oriveur rsslolnbeape de la mhcare d'une rmae d'enduction. Il codoorne le tiarval des oevrirus chargés de l'alimentation, l'enduction et la visite. Il effectue, selon les ceosnings qu'il reçoit, les réglages de marche (vitesse, température...) et les contrôles sur pirtdots (densité, épaisseur...). Il puet être chargé de tarvuax d'entretien crtauons sur la rame.

I 180 :

Monteur de jcrauaqd : ovureir qualifié chargé d'empouter, colleter, régler, rcueilelir et rnerter les flis aux harnats.

Tapisseur 3e échelon : oiverur chargé des opérations de ctundoie et de scaenlruiue des métiers et mhneicas à teissr les tapis. Il efucte les itvnrleoets nécessaires aux canmngeths des chaînes, aux cennagethms d'articles, à la levée des tipas ansii que les réglages uules :

(a) uni à verges, eelnsmb 4 1/2, 5, 5 1/2 lés ;

Jacquard à verges, enelmsbe 3, 3 1/2, 4 lés ;

(b) D.P. Jcaaqurd 1 navette, 2,2 1/2 lés ;

Premier tueur 4e échelon : ovueirr chargé d'aider un tiseupsar sur métier dblue pièce dnas ses dirvsees interventions, cabaple de cnoriude le métier sur luqeel il tlliravae snas en avoir la responsabilité complète qui icbmone au tapisseur. Il a pemitqunaert la qiuficotliaan du tspaeusir dblue pièce snas avoir momentanément la possibilité d'exercer la foioctn ; il accepte l'offre qui lui serait faite de conduire, en tnat que tieusaspr double pièce, un métier qlleue qu'en snot la catégorie, suos réserve du temps d'adaptation nécessaire (desservant tiapsseur D.P., du sixième ou du septième échelon).

Accord du 15 novembre 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des tapis annexe III

Article - Polyvalence Tapis

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1986

Première failmle :

Bobineur, assembleur, épeleur.

Deuxième flaimle :

J 190 :

Tapisseur 4e échelon : oeuvirr chargé des opérations de cntiuede et de svlrnclueaie des métiers et manchies à tsseir les tapis. Il efefutce les ietvetinnrnos nécessaires aux chnnmgteas des chaînes, aux ctgnenehmas d'articles, à la levée des tpias ansii que les réglages ulsues ;

(a) uni à verges, eelsnmbe 6, 7, 8 lés ;

Jacquard à verges, eemnsble 4 1/2, 5, 5 1/2 lés ;

(b) D.P. Jacquard, 1 navette, 3, 3 1/2, 4 lés ;

D.P. Jacquard, 2 navettes, 2, 2 1/2 lés.

K 200 :

Tapisseur 5e échelon : orviuer chargé des opérations de conuitde et de snlvulciaree des métiers et mihceans à tssier les tapis. Il etcfuefe les innoreettnvris nécessaires aux cmegahnents des chaînes, aux cmnegtnhaes d'articles, à la levée des tpias aisni que les réglages ueslus :

(a) Jaaruqcd à verges, eneesblms 6, 7, 8 lés ;

(b) D.P. Jacquard, 1 navette, 5, 6 lés ;

D.P. Jacquard, 2 navettes, 3, 3 1/2, 4 lés.

L 210 :

Tapisseur 6e échelon : oieruvr chargé des opérations de cduniote et de slicaeuvlre des métiers et mechanis à tsesir les tapis. Il eeuctffe les ineortnvtens nécessaires aux cnmtaehgens des chaînes, aux cehnegmnats d'articles, à la levée des tipas ansii que les réglages ulesus :

(b) D.P. Jacquard, 1 navette, puls de 6 lés ;

D.P. Jacquard, 2 navettes, 5 lés.

M 220 :

Tapisseur 7e échelon : oeuvirr chargé des opérations de conduie et de slluacrnivee des métiers et miheacns à tsseir les tapis. Il etfufcee les itrnrneenoivs nécessaires aux camenenghts des chaînes, aux camgetnnehs d'articles, à la levée des taips aisni que les réglages uluses :

(b) D.P. Jacquard, 2 navettes, 6 lés et plus.

Noueur de chaînes : ovriuer chargé sur métiers à tisesr ptiete leurgar d'enlever les eoeplnuss vdiies et de mettre en pclae les ensuelops pnleies ; il ecuetffe le nuogae des chaînes, le rrgaaitte des nduoies et la msie en rtuoe du métier ; il puet avoir à eteufcefr la réparation des ralfes et être appelé à coidunre les métiers.

Oursudseir csqsiulae ou sectionnel.

Troisième failmle :

Neuor de chaînes.

Quatrième flmaie :

Tapisseur, teruir (coefficient 138 et plus).

Cinquième fimllae :

Tondeur, apprêteur.

Sixième falmile :

Cnutodecur de mchaenis à tufter, aide-conducteur de mihecnas à

tetuf (coefficient 138 et plus).

Septième famille :

Visiteur, piqûrier.

Huitième famille :

Cette sous-catégorie de métiers à tapis nappés fils.

Cette sous-catégorie de métiers à tapis nappés fibres.

Neuvième famille :

Cette sous-catégorie de métiers d'aiguilletage tapis.

Dixième famille :

Accord du 15 novembre 1985 relatif à la classification des ouvriers, classification par branche : branche des tapis

Article - Procès-verbal joint à l'accord du 15 novembre 1985 sur la classification des postes de travail ouvriers de la branche Tapis

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1986

1° Nouvelles chaînes :

La définition du poste prévoit que le noeur peut être appelé à conduire les métiers pour lesquels il exerce les tâches de montage d'ensouples et les nouages de chaînes.

Les ouvrières sylvaines se sont préoccupées du cas du noeur qui ne serait pas à même d'assurer la conduite des métiers.

Il a été convenu que dans le cas où se développeraient des sous-catégories de travail impliquant des ouvriers spécialisés non tissés, on envisagerait l'introduction de tles

Accord du 30 mars 1995 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de l'alternance aux centres de formation d'apprentis

Signataires	
Patrons signataires	Union des industriels textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement Fcroe ouvrière ; Fédération nationale des styndcas du personnel d'encadrement des industries textiles et cenoens CGC ; Fédération textile hlembelnt cuir CGT ; Fédération des industriels de l'habillement du cuir et du textile CDFT ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.

En vigueur non étendu en date du 30 mars 1995

Préparateur de produits d'enduction, enducteur, homme d'entrée de gamme d'enduction, vendeur de produits d'enduction, enrouleur-coupeur-emballeur (sortie de rame).

Onzième famille :

Cette sous-catégorie de métiers à découper, aide-conducteur de machines à découper, découpeur au palan ou à la demande.

Douzième famille :

Cette sous-catégorie de métiers Rachel, aide-conducteur de métiers Rachel.

La pénultième catégorie regroupe les métiers dans des postes de tirs différents.

pesons dans la classification.

2° Pièces de mélange :

Dans le cas où apparaîtraient des sous-catégories de travail liées à la tâche de premier ouvrier de mélange (F-152) des tâches de réglage actuellement confiés jusqu'ici à des techniciens-régulateurs, on procéderait par conséquent à un nouvel examen du poste.

3° Les des sous-catégories qui ont abouti au présent accord, des sous-catégories particulières à la région de Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys, relatives aux postes de tireurs, définies par l'accord local du 6 juin 1963 en annexe n° 2, ont été évoquées.

Cet accord local, comme le précise l'intitulé de son annexe n° 2, concerne les " modalités de calcul des salaires effectifs des tiers de fil dans la fabrique de tapis de la région de Roubaix-Tourcoing " ; s'agissant de dispositions sur les salaires effectifs, celles-ci ne sont pas annulées par le présent accord national, elles restent donc en vigueur pour la région de Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

Considérant les dispositions de l'article 30 de la loi du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage et de l'article 92 de la loi du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social ;

Considérant les objectifs de développement de l'apprentissage dans l'industrie textile fixés par le Plan d'actions de la profession en matière de formation pour 1993-1995, un objectif de l'effectif des apprentis a été fixé en place consistant à un objectif réalisable dans ce cadre ;

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession les moyens nécessaires à répondre aux objectifs,

Les partenaires sociaux décident de :

1. Ouvrir la possibilité aux entreprises de sous-traitance agréées (OMA) suivantes :

- Gafrih : 40, rue Eugène-Jacquet, 59700 Marcq-en-Barœul ;

- Imfonra : 112, boulevard d'Armentières, 59100 Roubaix,

d'affecter chaque année une partie de la formation de 0,4 % prélevée

sur la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises occupant 10 salariés ou plus et affectés à la tâche d'apprentissage, au centre de formation d'apprentis (CFA) suivant :

CIA - GAIFT : BP 123, 59332 Tourcoing.

Cette affectation sera effectuée après accord du conseil de gestion - ou, selon le cas, du conseil d'administration - de l'OMA et dans la limite de 35 % de la fraction de 0,4 %.

Chaque OMA concerné par ces transferts, dans le cadre de chacune de ses activités et sous la responsabilité de son conseil de perfectionnement, ou, selon le cas, de son conseil

Accord du 7 mai 1996 relatif à l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement Force ouvrière ; Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CDFT ; Fédération Textile-Habillement-Cuir CGT ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.

En vigueur étendu en date du 7 mai 1996

Préambule

Les parties signataires du présent accord souhaitent faciliter l'application de l'accord du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en créant des conditions d'activité de salariés travaillant 160 heures et plus de conditions aux régimes de base d'assurance vieillesse, admettent les dispositions suivantes.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 7 mai 1996

Chaque entreprise devra au terme du présent accord faire la liste des salariés remplissant les conditions prévues à l'article 2 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, et notifier aux salariés concernés leurs droits.

Article 2

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1997

L'article 3 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 prévoit que le salarié, quelle que soit la catégorie professionnelle dont il relève, peut demander à la date souhaitée pour la cessation de son activité les conditions fixées par l'accord de présenter sa demande écrite de cessation d'activité à son employeur au plus tôt 3 mois avant la date à laquelle l'intéressé remplira les conditions. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son accord ou son refus de sa demande. En cas de refus de la demande du salarié, l'employeur précise si sa décision sera reconsidérée. Si tel est le cas, la date de refus mentionnée le délai au-delà duquel le salarié peut renouveler sa demande.

Souhaitant encourager l'adhésion à ces dispositions et en préciser dans l'industrie textile l'application aux personnes relevant des catégories professionnelles suivantes :

1. Ouvriers ;
2. Employés, tels que définis à l'article 2 de l'annexe V de la

d'administration :

- définit les motifs et les désavantages des versements ;
 - obtient des CFA les justificatifs financiers et pédagogiques de leurs dépenses ;
 - assure l'information sur le suivi et la mise en œuvre de l'accord.
2. Concerner le présent accord pour une durée déterminée de 1 an.

3. Assurer le suivi du présent accord par un bilan qui sera présenté à la Commission mixte paritaire de la formation textile.

concerner les entreprises de l'industrie textile ;

3. Techniciens, agents de maîtrise et assimilés, tels que définis à l'article 2b, c, d, de l'annexe précitée ;

4. Ingénieurs et cadres, auxquels s'applique l'annexe IV de la convention collective de l'industrie textile,

les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

Lorsqu'un salarié de l'industrie textile appartenant aux catégories précitées demande à bénéficier de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et remplisse les conditions précisées par l'article 2 dudit accord et par l'article 3 de l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996, l'employeur doit, s'il refuse la demande du salarié, préciser par lettre que cette demande sera reconsidérée et mentionner le délai au-delà duquel le salarié peut renouveler sa demande. Ce délai ne peut excéder :

- 3 mois pour les ouvriers et les employés ;

- et, compte tenu des difficultés particulières qui peuvent être liées au remplacement de salariés appartenant au personnel d'encadrement, 5 mois pour les techniciens, agents de maîtrise et assimilés, et pour les ingénieurs et cadres.

Au terme du délai indiqué dans la lettre précitée, l'employeur, dans un délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande, doit accepter la demande du salarié (1).

(1) Dans l'hypothèse où une procédure de licenciement serait engagée à la date de réception de la demande, l'entreprise enverra avec les représentants du personnel les formes d'application du présent accord, si et dans la mesure où la procédure de licenciement est en cours. Sa décision s'entend sans préjudice des droits des salariés licenciés en matière de priorité de réembauche.

Article 3

En vigueur étendu en date du 7 mai 1996

Les parties signataires encouragent l'adhésion aux dispositions de l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 qui précisent que par accord d'entreprise, ou par accord entre l'employeur et la majorité des pléniers concernés, il pourra être décidé de maintenir en faveur des bénéficiaires de l'allocation de remplacement, la couverture des régimes de prévoyance ainsi que les avantages de retraite liés aux tuax supplémentaires des régimes de retraite complémentaire, dont bénéficient éventuellement les salariés actifs, en complément des cotisations correspondantes.

Article 4

En vigueur étendu en date du 7 mai 1996

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

Les signataires du présent accord conviennent de se réunir dans les plus brefs délais pour étudier les présentes dispositions en cas de modification de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, afin de prolonger l'application des présentes dispositions jusqu'au 31 décembre 1997.

Lettre de dénonciation du 20 mars 1997 de l'accord du 24 octobre 1960

Signataires	
Patrons signataires	La chambre syndicale de l'industrie du cuir de Mazamet.

En vigueur en date du 20 mars 1997

La chambre syndicale de l'industrie du cuir de Mazamet à
Mise en œuvre le directeur, direction du travail et de l'emploi,
rue Croix-Verte, 81000 Albi.

Objet : dénonciation de l'accord du 24 octobre 1960 pour sa
partie " Ancienneté " (ETAM et cadres).

Mise en œuvre le directeur,

Accord du 8 avril 1997 relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération HUTAECIX CDFT ; Fédération nationale des syndicates du personnel d'encadrement des industries textiles, habillement et chaussures CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 8 avr. 1997

Préambule

Le compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié
qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré.

Les dispositions suivantes sont applicables aux entreprises
textiles qui mettent en place un tel dispositif.

I. - Conditions d'institution d'un compte épargne-temps

L'employeur ne peut instituer un compte épargne-temps (CET)
dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs
structures syndicales d'organisations représentatives, au sens de
l'article L. 132-2 du code du travail, que sur la base d'un accord
d'entreprise.

Dans les entreprises ou établissements qui n'ont pas de délégués
syndicaux, l'employeur peut instituer un compte épargne-temps
sur la base du présent accord de branche. Il doit alors procéder à
une consultation préalable du comité d'entreprise ou
d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel dans les
entreprises qui en sont dotés.

II. - Ouverture et tenue du compte

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne-temps
dans les conditions visées ci-dessus, une procédure écrite sera
mise en œuvre par la direction à l'égard du salarié sur les modalités de
fonctionnement du compte épargne-temps. L'ouverture d'un
compte et son maintien sont à l'initiative exclusive du salarié.

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise,
dès lors qu'il est sous contrat de travail à durée indéterminée,
peut ouvrir un CET.

Ce compte est ouvert sur simple demande écrite
maintenant précisée quels sont les droits que le salarié
entend affecter au CET.

Le montant des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié
pour l'année civile. Au terme de cette période, la direction de
l'entreprise doit verser au salarié s'il souhaite le

Comme suite à la réunion CCISIUR de Meamzat - SCIMAE CGC en
date du vendredi 7 mars 1997, à 11 heures, nous vous informons
que notre représentant syndical a dénoncé cet accord signé le 24
octobre 1960 avec le SCIMAE (délégation cadres) pour sa partie "
Ancienneté "

Nous vous remercions ci-joint :

- copie accord du 24 octobre 1960 ;

- copie lettre SICAME ;

- copie procès-verbal de la réunion du vendredi 7 mars 1997.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de
nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

coïncide pour l'année suivante. Si tel est le cas, le salarié devra le
notifier à l'employeur.

Le compte individuel est tenu par l'employeur et est rimes sous
forme d'un document individuel écrit chaque année au salarié.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont cotisés par
l'assurance de retraite des salariés dans les conditions de
l'article L. 143-11-1 du code du travail. En outre, l'employeur
devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise,
pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de
garantie des salaires. Une irrogation écrite devra être apportée
au salarié sur l'assurance souscrite.

III. - Ancienneté du CET

Chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou
une partie des éléments mentionnés aux 1 et 2 du
présent article.

L'employeur peut en outre décider d'abonder le compte épargne-
temps, dans des conditions définies en accord avec les délégués
syndicaux dans les entreprises ou établissements où sont
constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations
représentatives. Dans les entreprises ou établissements qui n'ont
pas de délégués syndicaux, les conditions de cotisation sont
fixées après consultation préalable du comité d'entreprise
ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel dans
les entreprises ou établissements qui en sont dotés.

1. Report de droits à repos

Report des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par
an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fonction de
l'entreprise pour congés payés.

Lorsqu'il envisage de prendre un congé sabbatique ou pour
création d'entreprise dans le cadre des législations
correspondantes, le salarié peut, en plus des 10 jours ci-dessus
et pendant 6 ans au maximum, reporter tout ou partie des congés
dans les conditions légales.

Congés d'ancienneté.

Repos compensatoire légal(1) visés par les articles L. 212-5 et L.
212-5-1(1) du code du travail.

Repos compensatoire conventionnels visés par les articles
pénultièmes du 7 mai 1996.

Autres repos dont l'affectation à un compte épargne-temps sera
prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

2. Conditions en matière de repos

de tout ou partie des primes et indemnités suivantes

Primes de fin d'année.

Majorations pour travail du dimanche, de nuit, de jours fériés.

Primes d'intéressement.

Autres primes ou indemnités dont l'affectation à un compte épargne-temps serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos et affectés au CET conformément à l'article L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

Somme due / Salaire mensuel/horaire mensuel cumulé = temps de repos (2)

IV. - Utilisation du CET

Le CET ne peut être utilisé que pour imputer les congés définis ci-après.

1. Congés légaux

Congé parental d'éducation prévu par les articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

Congé sabbatique prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail.

Congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L. 122-32-12, 13 et 28 du code du travail.

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

2. Congés pour convenance personnelle

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en cours de carrière pour imputer en tout ou partie des congés pour convenance personnelle d'un maximum de 2 mois. Afin d'encadrer de teneur des responsabilités particulières du personnel d'encadrement, ce seuil peut être abaissé par accord dérogatoire d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence de délégués syndicaux, par avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congé 3 mois avant la date de départ envisagée. L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai de 1 mois suivant la réception de la demande,

- soit qu'il accepte la demande ;

- soit qu'il la refuse par décision motivée. Dans ce cas, 2 mois après le refus de l'employeur, le salarié peut présenter une nouvelle demande dans les conditions précitées qui ne peut alors être refusée.

3. Congés de fin de carrière

Les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière sont imputés au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire la durée de travail au cours d'une retraite progressive.

Mise à la retraite : l'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié ayant des droits inscrits à son compte est tenu de notifier celle-ci avec un délai de préavis suffisant pour lui permettre de liquider la totalité de ses droits.

Ce délai est au moins égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée tolérée nécessaire pour la prise du congé de fin de carrière.

Départ volontaire à la retraite : le salarié qui envisage son départ volontaire à la retraite le notifie à l'employeur dans un délai au moins égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée tolérée nécessaire pour la prise du congé de fin

de carrière.

Prétraite pisse-groves : en cas de prétraite postérieurement d'un salarié ayant des droits inscrits à son compte, un accord entre l'employeur et le salarié déterminera les modalités d'imputation des heures inscrites au CET sur les temps de travail pendant la prétraite.

V. - Rémunération des salariés en congés

Les modalités des remboursements nécessaires par les départs en congés de salariés, au titre du compte épargne-temps, doivent être examinées au niveau de l'entreprise en fonction de la durée des congés et du montant de commandes.

VI. - Situation du salarié pendant le congé

1. Indemnité du salarié

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnité calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

2. Situation du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

3. Fin du congé

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède un départ à la retraite ou, de façon plus générale, un départ volontaire du salarié, celui-ci, à l'issue de son congé, reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent sous la responsabilité et rémunération au moins équivalentes.

VII. - Cas de compte épargne-temps

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne, sauf convention dans les conditions indiquées à l'article IX ci-après, la clôture du CET et le versement d'une indemnité complémentaire d'épargne-temps.

Cette indemnité est égale au montant du nombre d'heures inscrites au CET par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture. Elle est versée au régime social et fiscal des salaires.

L'indemnité complémentaire d'épargne-temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de rupture grave ou lourde.

VIII. - Rémunération au compte épargne-temps

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte. Il lui est alors versée une indemnité calculée conformément aux dispositions prévues à l'article VII ci-dessus, sous déduction faite des heures éventuellement acquises au titre du report des droits à repos visés à l'article III-1 ci-dessus. Les heures reportées au titre des droits à repos visés ci-dessus sont prises sous forme de congé indemnisé à une ou des dates fixées en accord avec l'employeur.

IX. - Tiers-parties au compte épargne-temps

Le transfert du CET entre deux employeurs successifs n'est possible qu'entre entreprises du même groupe relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries textiles. Ce transfert est réalisé par accord signé des trois parties : à défaut d'accord, le CET est clos, conformément aux dispositions prévues à l'article VII ci-dessus.

X. - Dispositions diverses

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

Accord du 9 juin 1997 visant à favoriser l'emploi dans l'industrie textile, relatif à l'application des accords interprofessionnels sur les cessations anticipées d'activité A.R.P.E. , au développement des préretraites progressives et aux indemnités de mise à la retraite

(1) Criermnntoat aux dptisiinos prévues dnas les aruets aerlcits du présent accord, les dopntisiisos de l'article 1er s'appliquent également aux salariés des erteenisprs rnevelat de la coevninton cllotiecv niloanate des teelxits aifeitclirs et synthétiques et pitudros assimilés.

Article 2 - Développement des préretraites progressives dans l'industrie textile

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1997

Les piarets sanetargiis maernuqt par le présent acrocd luer volonté de développer les préretraites prssergeoivs dnas l'industrie telitxe en pnsraoot la tamrroiotsfansn d'emplois à tpems peiln occupés par des salariés âgés d'au minos 55 ans en elpoims à mi-temps, conformément aux teexts législatifs et réglementaires en vgieur régissant les cennioonvts de préretraite progressive.

Lorsque des salariés d'une eprsnrteie feront la dademme d'un départ en préretraite progressive, l'entreprise eeerffctua les démarches nécessaires puor négocier avec l'Etat une cntveonin de préretraite progressive.

Le développement de la préretraite progressive, solen le ppincrie au mmiinum d'une ehmbcuae puor duex pgsesaas à mi-temps (1), répod :

- à la nécessité d'assurer au curos des années à venir le reveleumlnet du penoersnl ;
- à la volonté de doner au psrnoeentl âgé de puls de 55 ans l'opportunité d'un aménagement de fin de carrière par le bias d'une période trsiranote etne vie psirsfnlelnooe à tpems plein et reirtae ;
- à l'intérêt de pemtrre à ce peneonrs d'assurer la tsmianoisrsn de son savoir-faire à des jeunes.

Les ehbemucas corrélatives aux départs en préretraite prgerosive dnevtot cnceoenrr piieoinearmrrtt des jeunes, embauchés en catnort à durée indéterminée, dnnt les qtiionaaiufcls snot conemfros aux benioss des entreprises.

Lors de la msie en ?uvre des coenintvns de préretraite progressive, les qutinesos suaitvens dvernot naonemtm être abordées :

- modalités de l'organisation de la durée du tiaravl (choix de la vtaiioarn pluriannuelle) ;
- utsaitlioin de la possibilité et définition des modalités qui deiovnt être décidées par aroccd d'entreprise ou avec le ceneeomnntst de la majorité des perneons intéressées par la préretraite progressive, de coestir puor les rettreais complémentaires aux tuax de l'entreprise et sur la bsae du saiarle reconstitué cmome si les intéressés aeviant piruvosui luer activité dnas des cdonioitns normales.

Dans le but de purimooovr le voltoniarat du pseeonrl peineetmtlloent concerné par cttee mesure, les paitres sgiianerats aepontdt les dnptioissios stiuavns qui snot intégrées dnas la cvntienoon cvoieltcle nlointaee de l'industrie txelite (voir arcltie IV ci-après), vasint à lui friae bénéficier de gtnearias cllienontneoens complémentaires.

" Puor les salariés adhérant à une cnvinoeotn Etat-entreprise de préretraite psrrgoivee :

- l'indemnité de départ vonoaitre à la rtatriee fixée par la cinootnven cclietlove nloiatnae de l'industrie ttixele srea calculée cmoe si le salarié avait travaillé à tpmes plein jusqu'à la dtae de son départ ;
- cttee indemnité cvonenntliltee de départ valnitoore à la reiatte srea majorée de 50 % ."

Une ptarie de cette indemnité prorua être versée, par aocrcd ente les parties, par atoitainpcn au mmneot du pssagae en

Signataires	
Patrons signataires	Union des ieirdtnsus textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, hmlabelnet Froce ouvrière ; Fédération textile, habillement, ciur CGT ; Fédération ninaaotle des sdyntias du poerensnl d'encadrement des iedurnitss textiles, hbeinmellat et cneoxnes CFE-CGC ; Fédération française des sandyitcs chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Fédération des iiesnudrts de l'habillement, du ciur et du tieltxe CFDT.

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1997

Préambule

Désireuses de fesavorir une pqliutoie puls onsevfie de l'emploi, de ltuer conrte le chômage, de répondre aux préoccupations des salariés les puls âgés de l'industrie tlxetie tuot en créant les cnoiodtnis pttnerat d'accroître les ehbaeumcs de jeunes, perimreotniait suos forme de cnrtoats à durée indéterminée, les pariets sgiiairents du présent acorcd cioveennnt d'adopter les dopsonstiiis suivantes.

Article 1er - Application dans l'industrie textile des accords interprofessionnels sur les cessations anticipées d'activité (ARPE) (1)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1997

L'accord naantoil du 7 mai 1996 fxie les dipstoisinos rltveaais à l'application dnas l'industrie tlxetie de l'accord iifeenrnssoetprnl du 6 sembterpe 1995 cernncaot le développement de l'emploi en ctpetoanrrie de la ctsioaesn d'activité des salariés tasltniaot 160 tsrtmieres et puls de cintasotios aux régimes de bsae d'assurance vieillesse.

L'accord du 19 décembre 1996 a rincdeuot le dtiiiossp interprofessionnel.

Prenant en cptome à la fios les dopisnitosis issues de cet aocrcd iererfinsnepootsl et les siuoahs du ponsenerl d'encadrement de l'industrie textile, qui dnas le cdrae des précédentes dispoisitos de l'accord titlxe précité du 7 mai 1996 ne bénéficiaient pas des gatraiens accordées aux aurtes catégories de salariés, les ptearis stageinairs adoptnet par le présent aocrcd les dsiiotoisnps suateinvs qui mfnidoeit et complètent l'accord noitnaal du 7 mai 1996 précité.

Les dspsooiinits fgunairt à l'article 2 de l'accord du 7 mai 1996 snot supprimées et remplacées par les dpsisintois snvauiets :

.....
.....

Le présent acorcd tieltxe s'appliquera dnas le cdrae des cdioitninos précisées par l'accord ioeeintsnesorpfl du 19 décembre 1996. Si celui-ci vaient à être modifié, le présent arcocd seirat renegocié en conséquence.

pré retraite progressive. Cette partie s'imputera sur toute indemnité versée en cas de rupture ultérieure du contrat de travail de l'intéressé.

Ces dispositions s'appliqueront aux salariés adhérant à une convention de pré retraite pouvant intervenir après l'entrée en vigueur du présent accord.

(1) Sans préjudice de l'utilisation des pré retraites par conséquent dans les cas de difficulté, comme élément visant à limiter les licenciements.

**Article 3 - Indemnités de mise à la retraite (1)
En vigueur étendu en date du 15 juin 2004**

Aux termes du présent accord :

La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans (sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale), mais pouvant bénéficier d'une pension de viellissement à taux plein au sens du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire respectivement 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 contribution notée sur l'emploi, soit sur la période pécuniairement (2).

A. - Contreparties

1. Contrepartie " employeur "

- Soit, conclu par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- soit, conclu par l'employeur d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat de même nature mis en place par accord interprofessionnel et d'origine légale (contrat de professionnalisation créé par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003) ;
- soit, conclu par l'employeur d'un contrat d'insertion ;
- soit, toute autre convention collective applicable à raison d'une entreprise pour deux mois à la retraite.

L'entreprise privilégiera l'embauche ciblée prévue au 4e tiret, et en priorité l'embauche ciblée d'un salarié relevant de la même catégorie que celle du salarié mis à la retraite (ouvrier, EATM ou cadre des cas).

Les salariés 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 de celui mis à la retraite) ou dans un délai de 3 mois maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

2. Contrepartie " salarié "

L'entreprise devra consacrer une part significative (au minimum 20 %) de son budget de développement de la formation des salariés âgés de 45 ans et plus.

Cette contribution 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).

B. - Indemnités de mise à la retraite

Les salariés mis à la retraite dans les conditions précitées ont droit au versement d'une indemnité de départ en retraite équivalente à l'indemnité de licenciement fixée par la convention collective de l'industrie textile, mais sous réserve des règles spécifiques de plafonnement précisées ci-après :

- indemnité plafonnée à 7 mois pour tous les salariés ayant un salaire de référence inférieur à 300 ;
- indemnité plafonnée à 8 mois pour les EATM ayant un salaire de référence égal ou supérieur à 300 et inférieur à 400 ;
- indemnité plafonnée à 9 mois pour les ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective de l'industrie textile).

La convention collective de l'industrie textile est adaptée en conséquence (voir art. 2 ci-après).

(1) Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux salariés de la branche de production des textiles artificiels et synthétiques et papiers assimilés (CCN des textiles artificiels et synthétiques et papiers assimilés du 6 juin 1996).

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

**Article 4 - Modifications de la convention collective nationale de l'industrie textile
En vigueur étendu en date du 30 oct. 1997**

Les parties signataires conviennent de modifier les articles relatifs de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Dispositions générales et finales " ouvriers "

de la convention collective nationale de l'industrie textile

(Voir articles 77 (O), 22 et 23 de l'annexe n° 4, 11 et 12 de l'annexe n° 5 de la convention collective)

Les parties signataires réaffirment que les dispositions ne doivent pas être mises en œuvre au détriment de l'emploi et qu'elles constituent un mode d'organisation du travail.

En conséquence elles considèrent que les catégories de personnes qui peuvent être soumises doivent être limitées aux catégories suivantes : salariés appelés à assurer l'entretien, la maintenance ou la sécurité.

Toutefois, les ingénieurs et cadres, bien que concernés par les dispositions d'urgence du fait de leur responsabilité globale dans le fonctionnement des unités ou ateliers, ne sont pas visés par le présent accord. La sujétion qui résulte de cette responsabilité globale doit être prise en compte dans l'appréciation de leurs rémunérations ou par attribution, par exemple, de jours de congé supplémentaires.

Considérant la diversité des situations existantes dans l'industrie textile (taille des entreprises, organisation des équipes, types de postes ...), les parties signataires adoptent dans le présent accord-cadre les dispositions mentionnées ci-après fixant les règles et modalités qui doivent être précisées dans le contrat de

Accord-cadre du 9 juin 1997 relatif aux astreintes

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CTFC ; Fédération générale des cuirs, textiles, habillement Froce ouvrière ; Fédération nationale des syndiqués du personnel d'encadrement des industries textiles, habillement et soie CFE-CGC ; Fédération textile, habillement, cuir CGT.

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1997

Préambule

tvraail des intéressés (ou dnas un aavnent à luer carntot de travail).

Article 1er - Définition des astreintes

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1997

L'astreinte a puor objet par voie caleloutcnrte de mttree un salarié en stiutotain de disponibilité, aifn qu'il pisuse répondre, en doerhs de son harroie nmarol de travail, à d'éventuelles irenvnonitets en urncgee demandées par l'entreprise. Ces invtintoeens ont puor but eesinstel d'assurer la sécurité des proesnnes ou le dépannage d'installations, hros enitteern courant.

L'astreinte puot revêtir différents apsetcs :

- siot l'intéressé, pdaennt ttuoe la durée de l'astreinte fixée, diot puovior répondre pmenorsnnelleet à un apepl éventuel, et le cas échéant iieervntnr ;

- siot l'intéressé, sloen un pamomrrge établi, diot aeeplr une panmcneere qui cilternsae les appels, aifn de reecovir d'éventuelles ioinnrcutss d'intervention.

L'astreinte ctooprme des périodes dettiicsns : d'une prat des périodes de disponibilité pnendat lullseeeqs le salarié a l'obligation d'être dpisinolbe ou de prndree creinats contacts, d'autre part, des périodes d'interventions cntoapmort un déplacement et un tpmes de tarival effectif.

Article 2 - Garanties contractuelles

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1997

Sauf dnas le cas où le régime des atetnseris fiat l'objet d'un arccod d'entreprise ou d'établissement, le coatrnt de tarival ou un aannevt aduit contrat, fxie le régime d'astreinte aclbppalie aux salariés concernés.

Le cotrnat de tvraal (ou l'avenant) diot ttreiar des pitons savutins :

Mention des tcunieheqs de caoiuonticmmn utilisées

Etant donné l'évolution radpie des tcneqehuis de communication, les erteisernps drevont réduire la gêne dnas la vie familiale, qui puot résulter des astreintes, en ustaniilt les moenys de télétransmission qui pettemernt une citaomuocnimn la puls auomnote possible, et prdrnee en carhge les firas spécifiques qui en résultent.

Moyens de transport

L'entreprise devra enexmair la qitosuen des myones de tnsorrapt penttarmet de faitleicr les déplacements du salarié (remboursement des firas kilométriques au tarif en vgueiur dnas l'entreprise ou aetrus meonys de transport).

Prise en copmte des cneirntotas de disponibilité liées aux astreintes

Les périodes de disponibilité n'étant pas des périodes de tarival effectif, la réglementation sur la durée du tvaairl ne s'applique pas à elles.

Compte tneu des ctinnaeorits qu'elles entraînent, ces périodes de disponibilité dneovit dneeor leiu :

- siot à une iadiontnmiesn ;

- siot à un tpmes de roeps ;

- siot à une istamiodeinn et à un tpmes de repos.

La nurtae de ces avantages, firoitfraaes ou non, diot être précisée dnas le catnort de tvaairl des intéressés.

Limitation des durées et périodes d'astreinte

Afin de lieimtr les durées et périodes d'astreinte puor le salarié concerné, les eensrtpies motttrnet en ?uvre, cptome tneu de luer structure, une ogtirosianan par rulomenet du psoenrnel suos astreinte.

Dans les cas où, puor des rsaonis tehuecniqs ou structurelles, on ne puirarot éviter des attsneiars fréquentes, celles-ci seornt asrteoiss de rpoes csnaempuots adaptés à chuaqe entreprise.

Temps de déplacement

Les tpmes de déplacement dnroevt être définis dnas le corntat de tiavrall sur une bsaie fatriarifoe moyenne, adaptée à la réalité de chaque cas particulier.

Temps d'intervention

Les tepms d'intervention (y compris, cptomt tneu du caractère spécifique des astreintes, les déplacements aellr et rteuor tles que définis au contrat) snot considérés cmmeoe tpmes de tvraail et dnroevt dnoc pirs en ctmope puor l'application de la réglementation sur la durée du travail. Ils snot rémunérés cmmeoe tpmes de taavril etifceff sur la bsaie du salarie hirraoe iivudiednl contractuel.

La rémunération des tpmes d'intervention diot inulrce les majorations, liées aux coiiiontnds spécifiques de l'intervention (heures supplémentaires, tivaral de nuit, du dimanche, des juors fériés) aplblaipecs dnas les etpneriars considérées du fiat de la loi, d'accords régionaux, d'accords d'entreprise ou d'établissement.

La rémunération des tpmes d'intervention, moaatiojnrs comprises, puot être remplacée en aoccrd avec le salarié par un tpmes de roeps équivalent (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve des diopsnoiiits de l'article L. 212-5 du cdoe du taviarl (arrêté du 20 oortbce 1997, art. 1er).

Article 3 - Mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1997

Le présent aorccd nitoaanl srea déposé dnas les citoonidns fixées par le cdoe du travail, et suoims à la procédure d'extension. L'entrée en vgueiur du présent aoccrd est subordonnée à son arrêté d'extension.

Suite à l'entrée en vguiuer du présent accord, les epestrniers eanxorenimt avec les représentants des orsnigaiotans snaacidlys setiiaanrgs ddiut acrcod sa msie en ?uvre (organisation des aitsetnrs propre à chaque entreprise, aoaiptcpiln des getrnaais cenucetaltors prévues par le présent accord).

Les eprsntires doiseoprnst d'un délai raisonnable, enpxriat au puls trad 6 mios après la pciitabulon de l'arrêté d'extension, puor aedatpr si nécessaire les ctaronts de tvriaal des salariés suos aettinsre au présent accord. Les dsinoitispas appliquées dnas les eipseetrns dnroevt être mises en conformité avec les dniioisoptos du présent acrcod de bhrcane ou prévoir des ageanatvs au minos golbnelmeat équivalents.

Article 4 - Commission spécifique

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1997

Une csmsooiimn priitaare examinera, dnas un délai de 1 an sivanut l'extension de l'accord de branche, les cointndinos de son aiiopcptlan et flueormra tuoets sisnoutgges utlies qui découleraient de cet examen.

Accord du 3 mars 2000 relatif aux bonifications pour heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	Union des industriels textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement Force ouvrière ; Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries textiles, habillement et confection CFE-CGC ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CTFC ; Fédération textile-habillement-cuir CGT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 3 mars 2000

Accord du 6 avril 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité

Signataires	
Patrons signataires	Union des industriels textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO ; Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries textiles, habillement et confection CFE-CGC ; Fédération textile-habillement-cuir CGT ; Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFDT.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 6 avr. 2001

Les parties signataires considèrent que le régime de cessation anticipée d'activité (dit CATS) institué pour certains salariés ayant effectué des travaux pénibles, par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000, répond à la situation de certains éprouvés têtés en créant les conditions favorables de la prise en compte des âges, par le renforcement du personnel, et le développement des compétences des salariés, tout en permettant aux salariés âgés concernés d'anticiper la fin de leur carrière professionnelle en raison des conditions particulières d'exercice de leur métier.

Elles soulignent par ailleurs qu'aucune convention au titre de la CTAS ne peut être conclue avec une entreprise ayant conclu une convention prétraite du FNE, durant la période précédant la conclusion des salariés peuvent adhérer à cette dernière convention. De même, le dispositif de la CTAS n'est pas ouvert aux entreprises qui doivent recourir en raison de leur situation économique à des prétraitements FNE.

Elles insistent à cet égard sur la nécessité pour les pouvoirs publics de mettre en œuvre un dispositif de prétraite FNE spécifique aux entreprises de main-d'œuvre confrontées aux défis de la concurrence internationale qui exposent leurs emplois.

Elles considèrent enfin que le décret du 9 février 2000 relatif aux cessations anticipées d'activité, dans sa rédaction actuelle, est mal adapté aux caractéristiques de la filière textile, au regard :

- des critères de pénibilité et des difficultés d'adaptation au poste de travail pris en compte, qu'elles que soient les catégories de personnel, y compris le personnel d'encadrement ;
- des modalités de contribution de l'Etat, notamment pour les

A compter du 1er février 2000, la bonification prévue par l'article L. 212-5, I du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires peut donner lieu à l'attribution d'un repos, ou au versement d'une majoration de salaire équivalente.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36^e à la 39^e heure inscrites dans le tableau fixé par le législateur (10 % à compter du 1er février 2000, 25 % à compter du 1er janvier 2001 (1)). Toutefois, au-delà de 90 heures supplémentaires par an - c'est-à-dire à partir de la 91^e heure supplémentaire par an -, et conformément aux dispositions déjà étendues de l'accord national du 16 octobre 1998, le taux de majoration des heures visées ci-dessus est porté conformément dès l'an 2000 par application sur le régime légal qui s'applique en 2001 (1), de 10 % à 25 %.

(1) Dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 3 mars 2000

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

salariés de moins de 57 ans, compte tenu du nombre important des petits et moyens entreprises dans le textile-habillement.

Elles déclament par conséquent des démarches auprès des pouvoirs publics pour que ces éléments soient mieux pris en compte dans les textes réglementaires et dans les accords d'application.

Dans cette attente, et afin de ne pas pénaliser les salariés répondant aux critères du décret actuel, les parties au présent accord, qui constituent une première étape dans la mise en œuvre d'un dispositif répondant aux besoins réels de la profession.

Article 1er - Conditions générales d'application

En vigueur non étendu en date du 6 avr. 2001

Le présent accord est conclu en application du décret n° 2000-105 du 9 février 2000 relatif à la cessation d'activité de certains salariés.

Conformément à ce décret, les entreprises concernées doivent :

- avoir fixé une durée maximale du temps de travail égale ou inférieure à 35 heures par semaine, ou 1 600 heures dans l'année ;

- et conclure un accord d'entreprise de cessation anticipée d'activité prévoyant notamment, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi, et précisant les modalités d'application du présent accord professionnel.

En outre, la mise en œuvre du présent accord est subordonnée à la conclusion d'une convention de prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires ayant adhéré personnellement au dispositif de l'Etat, l'entreprise et, le cas échéant, l'Unedic, organisme gestionnaire. Un bail d'application de cette convention sera présenté annuellement par l'employeur au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Article 2 - Conditions d'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité

En vigueur non étendu en date du 6 avr. 2001

Pour pouvoir bénéficier du dipistoisf de ctseoiasn anticipée d'activité, les salariés doinvet relipmr les ciintodons camulevtuis énoncées aux pionts 2.1, 2.2 et 2.3 ci-après.

2.1. Cndnitoios d'âge

Les salariés doivent être âgés d'au moins 57 ans et avoir les annuités nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une rtairtee à tuax pilen à luer 60e aernvnisarie ou, au puls tard, dnas les 36 mios qui snevuit luer adhésion au dispositif.

2.2. Cniidootns d'ancienneté et d'emploi

Ne pvuneet bénéficier du dispoitiff que les salariés :

- aynat une ancienneté, appréciée conformément à la ceiovntonn civltolcee naltaione de l'industrie textile, d'au moins 15 ans dnas la branche, dnot 10 ans dnas l'entreprise ;

- et aanyt accompli, dunart luer carrière professionnelle, 15 ans de taavirl en équipes successives, ou aynat travaillé haenmeltlebut 200 ntuis ou puls par an padennt 15 ans ou aynat aolpcpmi 15 ans de taviral à la chaîne au snes du c de l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945 dnas sa rédaction isuse du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 qui vsie neomntmat " les tavuarx effectués sur des pstoes interdépendants snas dostipisif aqumtiutoae d'avancement des pièces où la ccanede est imposée par le mdoe de rémunération ou le tpmes alloué pour cahque opération élémentaire ".

Peuvent également bénéficier du dsioipistf les trvaalrulies handicapés répondant aux conitdoins fixées par le décret du 9 février 2000, dès lros qu'ils répondent également aux cnitiodos d'âge, d'ancienneté et de doirt à la riterate visées aux arlteics 2.1 et 2.2 précités.

2.3. Aeruts conditions

Lors de l'adhésion au dispositif, le salarié ne diot pas réunir les contidnios à la vtaioidaln d'une riratete au tuax peiln au snes de l'article R. 351-27 du cdoe de la sécurité sociale, ou de l'article R. 351-45 du même code.

Pendant la durée d'adhésion au dispositif, le cotnrat de tvaiarl du salarié est spesnudu et le salarié perçoit l'allocation de relmanempcet définie à l'article 3 ci-après. Il ne diot eceexr aucune ature activité professionnelle.

Les salariés qui bénéficient déjà de la préretraite progressive, en aaciopptlin de l'article L. 322-4 du cdoe du travail, pnveeut oeprtr pour le dpsstotiiif défini par le présent accord, s'ils rpelmsesnit par aelulris les cdnooitins fixées ci-dessous.

Article 3 - Montant de l'allocation

En vigueur non étendu en date du 6 avr. 2001

Pendant totue la durée de la ssenspoiun de son ctoart de travail, le salarié bénéficiaire de la cesstiaon d'activité perçoit une alcioltaon crernsnpadoot à 65 % du saliare de référence déterminé conformément au 2e du VII de l'article 1er du décret précité du 9 février 2000 pour la prat n'excédant pas le polanf de la sécurité sociale, axlequus s'ajoutent 50 % du même siralae de référence pour la prat de ce sliarae cmsoripe entre une et duex fios ce même pnoflad (il est rappelé que le sarlaie de référence est déterminé d'après les rémunérations sur llseeqeuls ont été asessis les cnouttrioibns au régime d'assurance chômage au trite des 12 dreeinrs mios cilvls précédant l'adhésion au disstpoiif de ctasiosen d'activité).

Cette alcoltiaon cpoernmd la croitotunibn de l'Etat fixée par la cnnteivoon prévue par le décret du 9 février 2000 et l'arrêté ministériel de la même date.

Article 4 - Modalités de versement de l'allocation

En vigueur non étendu en date du 6 avr. 2001

L'allocation est versée mlmneeesulnet par l'entreprise ou l'Assedic sur délégation de l'entreprise, soeln le mdoe de gtosien défini dnas l'accord d'entreprise. Elle cssee d'être versée à ceptomr de la siotre du dispositif.

L'entreprise ou l'Assedic rteremta caqhue mios au salarié en csaeositn d'activité un bltueiln en précisant le montant.

L'allocation versée au salarié est un rnveeu de remplacement. Elle n'a pas le caractère d'un salaire.

Elle est ssoumie aux caintiotsos aaeplbclips au revneu de racmpneleemt (CSG et CRDS).

Les coistnatois orbgeiiaolts aux régimes de rtiarte complémentaire des bénéficiaires de la cesatoisn d'activité snot intégralement pisers en crhage par l'Etat.

Les eirepsetrns dnas leelseulqs eixtse un régime de rriteare complémentaire au-delà du tuax obraitgiole denvrot examiner, dnas les crdae de la négociation d'entreprise, les cnitdoois de son matienn éventuel en faeuvr des salariés en catieossn anticipée d'activité.

Article 5 - Procédure d'adhésion des bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 6 avr. 2001

La procédure, les cinnooitds et les modalités d'adhésion des bénéficiaires au dsostiipif snot définies dnas l'accord d'entreprise, asnii que le délai à l'issue duquel la seosnpuisn du contrat de travail du salarié prneda effet.

Ce délai est déterminé en fonioctn des impératifs de gstoein des empilos dnas l'entreprise, dnas les letimis mamiaexls qui drvoent être définies par l'accord d'entreprise.

Article 6 - Sortie du dispositif

En vigueur non étendu en date du 6 avr. 2001

Lorsque le salarié jsftiue du nrombe de terstirmes nécessaires, validés par l'assurance vieillesse, pour bénéficier d'une rarttiee au tuax plein, l'employeur procède à la msie à la rearrttie du salarié ayant adhéré au dpsoiistf de ctisaeosn anticipée d'activité.

La msie à la reitrate n'est tfioouets pas susoime à l'obligation de rpsceet du délai de prévenance (ou préavis) conventionnel.

Toutefois, l'employeur prorua umelenitt irefnmor le mmonet vneu le salarié de sa pohniacre msie à la raiertrte et des iteintaiivs qu'il diot pdenrre en vue de la liatqouiuidn de ses diorts à la retraite.

Lors de la msie à la retraite, le salarié perçoit l'indemnité cnetnlneoolvine de msie à la rtertaie calculée en tnenat ctmope des périodes de ssuopesinn du ctonrat de tiarvl au tirte de la cisoteasn d'activité. La rémunération sraenvt de bsae au calcu de l'indemnité de msie à la rritetae est clele crsnopoendat aux denerris mios d'activité du salarié avnat son entrée dnas le dsisiptof de cstaosien d'activité, revalorisée en focnotin des aootenmunigns cetnleonenoiilvns de sariale irnevtneues dnas l'entreprise.

La lqoutaidiin d'un atgnavae vesiiislee padennt la durée de la citsaeson d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du vsneeermt de l'allocation.

Article 7 - Durée de l'accord et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 6 avr. 2001

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme et ne produira pas d'effet.

De même, il cessera de plein droit si les dispositions réglementaires fixées par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000 venaient à être abrogées ou modifiées.

Accord national du 31 octobre 2001 relatif à l'application dans l'industrie textile de diverses dispositions de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement Frce ouvrière ; Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CDFT ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC ; Fédération textile-habillement-cuir CGT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002

Les dispositions résultant du présent accord s'appliquent sans préjudice de celles de l'accord national du 16 octobre 1998, qu'elles prévoient et précisent sur certains points. Elles prennent en compte notamment les dispositions issues de la loi du 19 janvier 2000 relatives à la réduction négociée du temps de travail.

Les parties signataires conviennent que la mise en œuvre de la réduction et l'aménagement du temps de travail de l'entreprise doivent avoir lieu dans le cadre d'un accord d'entreprise conclu conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Toutefois, les entreprises de moins de 50 salariés constituent un cas particulier. Surtout de permettre à celles d'entre elles qui sont déjà passées aux 35 heures de continuer à bénéficier du régime existant (allègements de charges liés à la réduction de la durée du travail à 35 heures) qui a pu leur être accordé en application de l'accord national de branche du 16 octobre 1998, tout en facilitant le passage aux 35 heures des autres entreprises pour l'avenir, les parties signataires ont convenu que les dispositions prévues qui sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés qui passent aux 35 heures après l'entrée en vigueur du présent accord.

Article - Première partie : Entreprises de

Toutefois, tout salarié ayant adhéré, avant l'échéance, au dispositif de cessation d'activité cinématographique en bénéficiant.

Au moins 3 mois avant l'expiration du présent accord, les parties signataires du présent accord se réuniront à l'initiative de la partie la plus désignée d'entre elles en vue d'examiner les conséquences de l'échéance du terme de l'accord, et de signer éventuellement un nouveau accord.

Article 8 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 6 avr. 2001

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposés auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi, dans les délais prévus par le code du travail. Une demande d'extension sera faite auprès du ministre chargé du travail.

moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002

Compte tenu du nombre particulièrement important de petites entreprises dans l'industrie textile, les parties signataires, sans préjudice de leurs droits respectifs à la procédure de médiation prévue en matière de loi du 19 janvier 2000, arrêtent les dispositions suivantes.

Article 1er (1) - Réduction de la durée du travail à 35 heures avec allègements de charges

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002

Les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent bénéficier de l'allègement des cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, et qui, dans ce cadre, détermineront le nombre des emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail, pourront le faire - si elles n'ont pas choisi la voie du maintien comme indiqué ci-dessus - en application du présent accord, à condition que leur durée hebdomadaire de travail soit fixée à un niveau égal ou inférieur soit à 35 heures par semaine ou sur un cycle régulier de travail, soit à 1 600 heures sur l'année. Seuls les salariés de l'entreprise qui répondent aux conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur auront droit au bénéfice de l'allègement.

Les entreprises appliquant le présent article devront, en outre, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord de branche, respecter les dispositions prévues au présent accord.

(1) Article étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail relatif au cumul de la durée de travail (arrêté du 10 avril 2002, art. 1er).

Article 2 - Modalités concrètes

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002

Les modalités concrètes de mise en œuvre du présent accord applicables aux entreprises de moins de 50 salariés doivent être définies en concertation avec les délégués du personnel, pour les entreprises mentionnées à l'article L. 421-1 du code du travail (effectif d'au moins 11 salariés).

En l'absence de délégués du personnel, les entreprises ayant le seul effectif constitué par la législation devient conformément à celle-ci organiser des élections de délégués du personnel, en respectant les dispositions de l'article L. 423-18 du code du

travail, qui prévoient néanmoins que " les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de candidats aux fonctions de délégué du personnel. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections qui doit se tenir au plus tard le 45e jour suivant celui de l'affichage.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de la demande.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de constat est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmit dans les 15 jours à l'inspecteur du travail qui en informe copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné (1).

Pour toute entreprise mentionnée à l'article L. 421-1 du code du travail, en l'absence de délégués du personnel (sauf si cette absence résulte d'un congé de carence), la voie de l'accès direct à l'allègement des cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, mise en œuvre par l'article 1er ci-dessus, n'est pas applicable.

En d'autres termes, cette voie est donc applicable dans les entreprises de 10 salariés et moins, dans celles d'au moins 11 salariés où existent des délégués du personnel et dans celles d'au moins 11 salariés où un procès-verbal de constat a été établi conformément à l'article L. 423-18 précité du code du travail.

Les entreprises, conformément aux dispositions prévues par l'accord de branche du 16 octobre 1998, maintiennent en œuvre les modalités d'aménagement-réduction du temps de travail les plus favorables pour les salariés, pour la compétitivité et pour l'emploi.

Les régimes d'organisation du travail et du décompte du temps de travail retenus dans le cadre du passage aux 35 heures sont ceux fixés par la loi, tels qu'ils ont été précisés le cas échéant par les différents accords de branche, auxquels s'ajoutent les modalités d'aménagement-réduction du temps de travail fixées par l'article 8 du présent accord.

(1) Ces dispositions légales s'appliquent sans préjudice des dispositions conventionnelles fixées par l'article 10 des conventions générales de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Article 3 - Réduction du temps de travail et rémunération

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002

Dans le cadre du présent accord de branche, les rémunérations sont traitées conformément aux dispositions, étendues par arrêté ministériel, de l'accord du 16 octobre 1998. En conséquence, les parties signataires du présent accord " invitent à l'adhésion au niveau des entreprises concernées les membres stochastiques pour l'emploi, pour le développement de la compétitivité des entreprises, et à créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au pouvoir d'achat des salariés ".

Article 4 - Commission nationale paritaire de suivi

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002

L'employeur indiquera, dans la déclaration qu'il doit transmettre aux organismes de recensement des statistiques sociales, le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail.

Il traitera de la durée de cette déclaration à la " commission nationale paritaire de suivi " instaurée par le présent accord.

L'employeur transmettra également à cette commission le texte des dispositions définissant les modalités d'organisation du travail des salariés, y compris du personnel d'encadrement (1), mises en place dans l'entreprise considérée dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Cette commission nationale paritaire sera composée de 2 représentants de chacune des organisations représentatives au sein de l'entreprise et d'un nombre égal de représentants de l'UIT.

La commission se réunira 2 fois par an la première année suivant l'application du présent accord, et ensuite une fois par an.

En tout état de cause, 1 fois par an, la commission effectuera, au vu des éléments que devront lui transmettre les entreprises de moins de 50 salariés passés à 35 heures au titre du présent accord, un bilan de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises concernées de la branche.

(1) Il est convenu par ailleurs qu'une négociation paritaire nationale devra être engagée dans les 6 mois sur le personnel d'encadrement pour tenir compte des dispositions issues de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Article 5 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002

Les entreprises de moins de 50 salariés devront, en outre, pour bénéficier de l'allègement défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, respecter les dispositions prévues aux articles 6 et 7 du présent accord relatives aux " mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes " ainsi qu'aux " dispositions de passage du temps de travail au temps complet et du temps complet au temps partiel ".

Deuxième partie : Dispositions générales

Article 6 - Non-discrimination et mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002

Les entreprises s'engagent, à compter de l'embauche que de l'exécution du contrat de travail, à ne réaliser aucune discrimination fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses ou, sauf constatation par le médecin du travail, l'état de santé ou le handicap.

Ainsi :

- les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;

- dans le cadre des dispositions légales, la considération du sexe ou de la situation de famille ne pourra être retenue par l'employeur pour refuser d'embaucher une personne, pour une mutation, résilier ou licencier de façon discriminatoire ;

- la considération du sexe ne pourra être reutene par l'employeur puor pdnerre des mesures, geul que siot le tpye de contrat, namnnotet en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de pimrotoon psionornelelsfe ou de mutation. L'employeur srea nmmtaent tneu d'assurer, puor un même tiraavl ou puor un taviarl de vleur égale, l'égalité de rémunération entre les hoemms et les femmes.

Article 7 - Demandes de passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une arute procédure, la procédure de dmdeane est la suivante.

Le salarié dvrea asrdeser une ddemnae écrite à l'employeur 5 mios au mions avnat la dtae à lulaqele il suohatie ocupecr un potse à tpmes pteairl (ou un poste à tmpes complet). La dndaeme derva préciser la durée et la répartition du taviarl souhaitées.

A l'intérieur de cette période de 5 mois, l'employeur devra forinur au salarié une réponse écrite, après étude éventuelle des ctgemenhnas d'organisation qu'il etmsie possibles. En cas de refus, l'employeur devra en indequr les mtfios objectifs.

Les dtinspisiios précitées s'appliquent snas préjudice des dtpnioisoiiss légales et coeinovntelennes spécifiques (congé parental...).

Article 8 - Modalités de la réduction de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002

Aux possibilités cevtlnnnoieeols d'organisation et de décompte du tmeps de taarvil existants, le présent arcocd aotuje clele prévue par l'article L. 212-9-II du cdoe du travail, petetamrnt de réduire la durée hboaddramiee mnyenoe sur l'année, en tuot ou partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos.

Accord du 4 novembre 2003 relatif aux contreparties liées à la mise à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	Union des iutrsndeis textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, hnleblimat FO ; Fédération des irsituneds de l'habillement, du ciur et du tlietxe CDFT ; Fédération française des stycadins chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Fédération textile, habillement, ciur CGT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2003

L'accord naaonitl txilete du 9 juin 1997 vaisnt à feasivorr l'emploi - qui a fiat l'objet d'un arrêté ministériel d'extension daté du 20 otroche 1997 - ctrmpoee des dtpiionsis aorsunatit les mesis à la rrattiee de " tuot salarié âgé de mios de 65 ans mias pauonvt

Les modalités de prsie des jrous de rpoes (ou demi-journées) cpsnoneroadrnt à tuot ou paitre de la réduction d'horaire seornt déterminées au neaivu de cuhaqe esenrpitre ou établissement. Les daets de pirse de ces jruos (ou demi-journées) de rpoes seront réparties dnas le canruot de l'année et, après eamxen des sauohtis des salariés, en ftoction des nécessités de ftonncenemoint de l'entreprise. Ces juors de reops (ou demi-journées) dnevrot être pirs dnas la lmtiie d'une année.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de pirse des juors de rpoes denorvt gairatnr au salarié le chioix de la dtae de psire d'au mnois 30 % des jrous crredoopnsat à la réduction d'horaire. La dtae de pirse des journées ou des demi-journées sera, autnat que possible, programmée en début d'année.

Si les nécessités de fnonieocnemnt de l'entreprise isnomept de mifiorder les detas fixées par l'employeur ou csieihos par le salarié, puor la prsie des journées ou demi-journées de repos, le salarié derva être informé de ctete modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au mnios 7 jorus clriaeaneds à l'avance (1).

La msie en pclae des doipoistnsis prévues ci-dessus imilqque le roucers au lgiasse de la rémunération.

(1) *Alinéa étendu, suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-9 (II) du cdoe du travail, une patire des jorus de reops daenvt être prise, en tuot état de cause, à l'initiative du salarié (arrêté du 10 avirl 2002, art. 1er).*

Article 9 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002

La psire du rpoes ctepsuemaonr des heuers supplémentaires, visé à l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, suos frmoe de journée entière ou de demi-journée à la caeonncve du salarié, s'effectue dnas un délai muamixm de 6 mios sivanut l'ouverture du droit.

Article - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002

Le présent aocrcd srea déposé dnas les ctiodnonis fixées par le cdoe du travail. La msie en ?uvre du présent acrocd est subordonnée à la paulocitbn de son arrêté d'extension.

bénéficier d'une piesnon de vsleesilie à tuax pelin (c'est-à-dire rspinsmaelt les cdioinonts d'âge et de durée mimnliae d'assurance)". Cet arccod fxie le régime des indemnités de msie à la retraite, dnas ce cas considéré cmome une cause anuotmoe de rupture. Le salarié concerné a doirt au vrsement d'une indemnité de départ en raeitrtte équivalente à l'indemnité de lnmccieeieit fixée par la cvinoeontn clclveitoe niatnaole de l'industrie textile, suos réserve des règles spécifiques de plafonnement.

L'accord du 9 juin 1997 (et les aclirtes modifiés en conséquence de la ceononitvn covvletie nlatnoiae de l'industrie textile) dssipoe également qu'en cas de msie à la ritrtte d'un salarié, l'entreprise erxniamae les possibilités de feraisovr son rmcnpaeelmt par l'embauche, natnomemt d'un jeune.

Les sigtaarenis du présent aocrcd souhaitent, tuot en mnianneatt les mnnotats précités des indemnités de msie à la retraite, préciser et rocenfrer les cnareiorpetts liées à la msie à la ritearte des salariés âgés de mios de 65 ans, en pnanet en ctpome les dsooitpoinis iusses de la loi du 21 août 2003 pnaoatt réforme des rtieteras (1).

Aux temers des novellues dsisoiponits légales, la msie à la rteiarte avnat 65 ans, dès lros que le salarié puet bénéficier d'une psnoien de vleisilee à tuax peiln au snes du cdoe de la sécurité sociale, est autorisée dnas le cadre d'un acrocd clloeitf étendu fnxait des cerpenttiroas en tmrees d'emploi ou de famiotron professionnelle.

Pour répondre à ces exigences légales, les signataires du présent accord adoptent les dispositions suivantes.

Article 1 - Mise à la retraite 1

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2003

Les dispositions suivantes anulent et remplacent les dispositions figurant dans l'article 3 " Indemnités de mise à la retraite " de l'accord du 9 juin 1997 visant à favoriser l'emploi dans l'industrie textile.

(voir cet article)

Article 2 - Modifications de la convention collective nationale de l'industrie textile

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2003

Les parties signataires conviennent de modifier les articles suivants de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Dispositions générales et spéciales " Ouvriers " de la convention collective nationale de l'industrie textile

Article 77 (O)

Les dispositions qui étaient prévues aux deux derniers alinéas de l'article 77 (O) sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes.

(voir cet article)

Annexe IV " Ingénieurs et cadres " de la convention collective nationale de l'industrie textile "

Article 22

Mise à la retraite

L'accord signé le 9 juin 1997 a été inséré dans cet article le phagraphe suivant :

" La mise à la retraite d'un cadre âgé de moins de 65 ans, mais devenu bénéficiaire d'une pension de vieillesse à taux plein (c'est-à-dire rattaché aux cotisations légales d'âge et de durée

Avenant du 8 mars 2004 relatif à la garantie décès Vosges, Meurthe-et-Moselle

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat textile de l'Est.
Syndicats signataires	Syndicat HA-CUI-TEX CDFT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1 - Objet et champ d'application

En vigueur étendu en date du 8 mars 2004

de l'assurance), n'est pas non plus considérée comme un élément d'indemnité de rupture.

Tout cadre mis à la retraite dans ces conditions doit être averti par écrit au moins 6 mois à l'avance, et recevoir une indemnité de départ en retraite équivalente à l'indemnité de licenciement fixée par l'article 19 de la présente annexe, mais plafonnée, majoration civile non incluse, à 9 mois.

En cas de mise à la retraite d'un cadre, l'entreprise examinera les possibilités de favoriser son remplacement, notamment par l'embauche d'un jeune. "

Le présent accord annule et remplace les dispositions précitées figurant dans l'article 22 par les dispositions suivantes :
(voir cet article)

Annexe V " Employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés " de la convention collective nationale de l'industrie textile

Article 11

Mise à la retraite

Les 4 premiers alinéas introduits dans cet article par l'accord du 9 juin 1997 (paragraphe commençant par " La mise à la retraite d'un EATM de moins de 65 ans... " et se terminant par " En cas de mise à la retraite d'un ETAM, l'entreprise examinera les possibilités de favoriser son remplacement par l'embauche d'un jeune ") sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Article 3 - Modalités d'application

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2003

Le présent accord a été déposé dans les conditions fixées par le code du travail et soumis à la procédure d'extension. L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son arrêté d'extension.

Fait à Clichy, le 4 novembre 2003.

La présente annexe de l'avenant de la région des Vosges à la convention collective nationale de l'industrie textile anule et remplace tous les accords antérieurs ayant pour objet l'institution d'une garantie décès et de perte d'autonomie Cette garantie est dénommée ci-après en abrégé " garantie décès ", ce terme couvrant également le risque de perte d'autonomie et irréversible d'autonomie, sauf indication contraire.

au profit des salariés ne bénéficiant pas du régime de retraite et de prévoyance des cadres institué par la convention collective du 14 mars 1947 et appartenant à des entreprises régionales composées dans le champ d'application d'un avenant régional conclu le 26 octobre 1965 entre le Syndicat national de l'Est et les entreprises salariales.

Ce champ d'application est le savniut :

Les établissements tlieexs (filatures, tissages, reidrteeros et divers) et uiesns de blanchiment, tteieunrs et apprêts annexées à ces établissements, des départements des Vogess et de Meurthe-et-Moselle, à l'exclusion des établissements txeleis etnrat dnas le champ d'application de la cvnetonoin cletoclive signée le 10 oortbce 1936 à Nacny et vsniat les iuinsetdrs sinavteus de Ncany et commnes ltiitheoprms : fulritae de Iniae cardée et mixte-vigogne, fbcariotain de tuisss Iniae cardée, drrpiaee et frutee tissé.

Article 2 - Adhérents

En vigueur étendu en date du 8 mars 2004

Snot adhérentes à la gtairnae décès, à l'exception de ceells visées par l'article 12 ci-après, les eeretnrpsis tielxets des Vosegs et de Meurthe-et-Moselle qui snot teeuns d'appliquer l'avenant régional du 26 oorbcte 1965 rappelé à l'article 1er.

Article 3 - Assurés

En vigueur étendu en date du 8 mars 2004

Snot assurés, qeul que siot luer âge, les salariés des eesitpernrs adhérentes qui ne bénéficient pas du régime de reiatrte et de prévoyance des ceards institué par la cintonvoen cvcloeitle ntaoainle du 14 mras 1947.

En cas de ptooriomn prtteenamt l'accession au régime des cadres, le tnasrret de l'un à l'autre régime dvrea se fiare snas stlouoin de continuité.

Les gnetaaris prévues ci-après s'appliquent à prtiar de l'embauche dnas une esptreine adhérente. Eells pnennret fin au dieernr juor du mios cvvil sinvaut la fin du cnrtaot de taiavrl suaf si entre-temps le salarié est embauché dnas une ature eirpnerkse où il bénéficie d'une gtraaine similaire.

Article 4 - Salaire

En vigueur étendu en date du 8 mars 2004

La gitnarae décès anisi que les ctiatosnios qui en snot la cotpnrtariee snot calculées en fotoicnn du slaarie de l'assuré. Ce saalrie est déterminé par l'ensemble de la rémunération en espèces et en nruate tllee qu'elle est prsie en considération puor la détermination de l'assiette des catniiosots URSSAF.

Le siarlae aennul d'un assuré, déterminé à une époque quelconque, est le sarliae qu'il a reçu au corus d'une période de 12 mios eparnixt à l'époque considérée.

Si, à ctete époque, l'assuré a été embauché dueips minos de 1 an, le sliiare aennul srea reconstitué, pro rtaa temporis, d'après le saralie reçu dpiuus l'embauchage.

Article 5 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 8 mars 2004

La coistaoitn est fixée à 0,22 % du srailae défini à l'article 4. Elle est supportée moitié par l'assuré et moitié par l'entreprise adhérente.

La ctstoioian de l'assuré est prélevée lros de cauqhe paie. A la fin de chauqe trremitse civil, l'entreprise adhérente vsere à l'organisme gainseointre l'ensemble de la cootsaiitn ptralnoae et des csntiaootis salariés, calculées sur les saaleris payés au cruos du trrsmiete échu.

Article 6 - Capital garanti en cas de décès

En vigueur étendu en date du 8 mars 2004

En cas de décès d'un assuré, il est versé un ciaaptl déterminé cmome siut d'après sa siuttaoin de fmlalie :

- célibataire, veuf, divorcé, séparé snas psnenroe à crghae : 68 % du siralae anneul ;

- célibataire, veuf, divorcé, séparé aevc ponrnsee à cahgre : 92 % du sarilae aneunl ;

- marié : 92 % du saiarle aennul ;

- motoiajran par prsenone à chgrae : 22 % du slaarie annuel.

La sitaoutin de flamlie et le salaire anneul snot considérés à l'époque du décès. Par psrnneoes à charge, il fuat eednntre cleels définies par le cdoe général des impôts.

En cas de décès postérieur ou simultané du cnijnoot survivant, le cpaiaitl déterminé ci-dessus est à novaeuu versé aux etfanns ecnore à cgrhae du cnjnoonit survivant.

Tuos les rusqeis de décès, qellue qu'en siot la cause, snot couverts. Cependant, le suicide, la ngtiavoian aérienne et le riqsue de gurere ne snot ctvoerus que selon les dipisotnsois légales et le règlement ou les cidonotnis générales acleppliabs aux contrats.

L'entreprise adhérente, en arcocd aevc ses salariés, puot opetr puor un régime de pestriaonts supérieur aux gaeatrnis asini définies. Dnas ce cas, la citsooitn déterminée à l'article 5 est majorée proportionnellement.

Article 7 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 8 mars 2004

En cas de décès d'un assuré, le caapitl est attribué, suaf désignation carrntoie fatie par l'assuré de son vivant, au cnoniojt de l'assuré non divorcé ni séparé judiciairement, à défaut par parts égales aux enfans légitimes, runceons ou aofitdps de l'assuré, à défaut aux ascendants, à défaut aux héritiers de l'assuré.

Article 8 - Perte totale et irréversible d'autonomie

En vigueur étendu en date du 8 mars 2004

Un assuré est considéré en état de perte totale et irréversible d'autonomie lorsque, par suite de maladie ou d'accident, il est dans l'impossibilité absolue et définitive de se livrer à aucune occupation ni aucun travail lui permettant ou profitant et est classé par la sécurité sociale en invalidité de 3^e catégorie.

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie d'un assuré âgé de moins de 60 ans, il rattaché par anticipation le régime prévu en cas de décès.

Le versement du capital en cas d'invalidité de 3^e catégorie met fin à la garantie en cas de décès.

Article 9 - Incapacité de travail

En vigueur étendu en date du 8 mars 2004

En cas d'incapacité de travail d'un assuré ouvrant droit à des indemnités journalières de la sécurité sociale, à une pension d'invalidité (catégories 2 et 3) ou à une rente d'invalidité (accidents du travail) au moins égale à 66 % du salaire annuel, les gains des décès et de perte totale et irréversible d'autonomie prévues aux articles 6 et 8 lui sont maintenues, sans cotisations, pendant toute la durée de l'incapacité de travail, et même après son amélioration de l'entreprise adhérente.

La reprise prouvée de travail autorisée par la sécurité sociale avec maintien des prestations ne sera pas considérée comme mettant fin à l'état d'incapacité de travail, mais la rémunération prouvée ou totale perçue s'impute sur les cotisations personnelles et du salarié.

Sont également comprises dans l'assiette des cotisations les rémunérations qui doivent être versées par l'entreprise pendant la période d'incapacité de travail.

Pendant la durée de l'incapacité de travail, les cotisations des assurés sont déterminées sur la base du salaire annuel de l'assuré à l'époque de l'arrêt de travail. Ce salaire sera réévalué au 1^{er} janvier de chaque année conformément à la valeur du point de rattachement de l'ARRCO tant que l'entreprise adhérente à la garantie décède.

Les cotisations du présent article sont dues immédiatement d'avoir effet à la date de cessation du paiement des cotisations de la sécurité sociale, et au plus tard au jour d'effet de la liquidation de la pension versée par la sécurité sociale.

En cas de non-reconduction de la CPREIV à l'issue des périodes déterminées (au plus tard au 1^{er} juillet 2009), la CREIPV gèrera le versement de tous les capitaux résultants de décès intervenant au cours de la période d'assurance.

En cas de non-reconduction de la désignation et en application de l'article 34 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 venant compléter l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la CIEPRV gèrera également le montant de la garantie décès aux assurés en état d'incapacité de travail ou d'invalidité lorsqu'ils sont gèrés par le régime de ces régimes dans les conditions prévues à l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 10 - Chômage total

En vigueur étendu en date du 8 mars 2004

La garantie en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie est acquise à tout assuré au chômage total bénéficiant des prestations de l'ASSEDIC pendant une période maximale de 6 mois consécutifs à compter de la mise en chômage.

Article 11 - Gestion

En vigueur étendu en date du 8 mars 2004

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la CIPREV, institution de prévoyance agréée sous le numéro 921 et dont le siège est à Epinal, 9, avenue Victor-Hugo, est désignée pour gérer jusqu'au 30 juin 2009 la garantie décès.

Il est créé un comité paritaire de suivi de la gestion de la garantie décès composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives du présent accord et d'un nombre égal de représentants du syndicat de l'Est.

Ce comité a une compétence pour examiner tous les questions relatives au fonctionnement de la présente garantie, et à ce titre :

Il assure le suivi des opérations administratives et financières et l'examen du bilan et résultats annuels ; à cet effet, il recevra de la CRPEIV les comptes de résultats ainsi que les états statistiques, démographiques et financiers relatifs à la garantie.

Il examine les propositions d'ajustement des cotisations de la garantie.

Il examine tous les litiges résultant tant de l'application de la garantie que du présent accord et s'efforcera d'y remédier par la voie de la conciliation.

Le comité se réunira au moins une fois par an pour la présentation du rapport annuel.

Réexamen des modalités d'organisation de la garantie :

Les modalités et modalités d'organisation de la garantie telle que définie ci-dessus ainsi que la désignation de l'organisme de prévoyance sont réexaminées par la commission paritaire au plus tard le 31 décembre 2008.

A cette occasion, le comité pitiraare de suivi établit un rropapt général sur le blain et les résultats de la gtosein de la garantie.

Article 12 - Régimes antérieurs

En vigueur étendu en date du 8 mars 2004

Les eertrpsiens qui, antérieurement à la dtae d'effet du présent accord, ont adhéré ou soisucr un canrott auprès d'un ogmirasne différent de culei prévu par l'article 11 puor gatnairr les mêmes ruisqes à un neiavu équivalent dnvreet adapetr luer adhésion ou luer crnotat conformément aux dopntoïisiss du seocnd alinéa de l'article L. 132-23 du cdoe du travail.

Article 13 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 8 mars 2004

La dtae d'entrée en vueugir du présent aoccrd est fixée au 1er jllieut 2004.

Article 14 - Dénonciation

Avenant du 1er juin 2004 relatif aux départs volontaires à la retraite avant 60 ans

Signataires	
Patrons signataires	Union des itidrsuens textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, hlnbeeailmt Fcore ouvrière ; Fédération ntaloaine des sycinatds du pesornenl d'encadrement des itrseiudns textiles, hmaelblinet et cnoexnes CFE-CGC ; Fédération textile-habillement ciur CGT ; Fédération des irnsieudts de l'habillement, du ciur et du ttxiele CDFT ; Fédération française des sytnaicds chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CFTC.

Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2004

Le présent arccod a puor obejt d'instaurer l'alignement des indemnités conventionnelles, prévues en cas de départ vrnoiatloe à la ritretae de salariés aynat 60 ans et plus, aux cas de départ vrtlioanoe à la rrtetaie de salariés ayant monis de 60 ans.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 juin 2004

L'article 77 (O) des " Dosispioitnis générales et caesuls oriverus "

Avenant du 16 septembre 2004 à l'accord du 1er juin 2004 relatif aux

En vigueur étendu en date du 8 mars 2004

Le présent aocrcd puet être dénoncé soeln la même procédure que l'avenant régional du 26 otcbroe 1965 dnnot il ctotosnuie une annexe.

Article 15 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 8 mars 2004

Le présent aorccd fiat l'objet des formalités de dépôt, conformément au cdoe du travail. Il est établi en nrombe sffiuanst d'exemplaires puor être rimes à cucnhae des petaris contractantes.

Article 16 - Extension

En vigueur étendu en date du 8 mars 2004

Les pairtes siigranetas cnenneviont de ddanmeer l'extension du présent accord.

Fiat le 8 mras 2004.

de la conneotvin ctvoleicle noatalnie de l'industrie ttlexie est complété cmome siut :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2004

Il est ajouté au début des dinopsstoïis fgniarut à l'article 23 de l'annexe IV " Ingénieurs et cdeas " de la cetoivnnon cvlilotcee nlnlaiaote de l'industrie textile, le paaghrprae qui siut (ce pparagahre dveniet dnoc le prmeier pragapahre de l'article).

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2004

L'article 12 de l'annexe V " Employés, techniciens, agetns de maîtrise et assimilés " de la convvitoen citeoclve nalnitaoe de l'industrie tlxitee est complété cmome siut :

(voir cet article)

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juin 2004

Les dspisootiins prévues aux altecris 1er, 2 et 3 du présent aroccod senrot acepialbpls aux départs vtrlooneais à la rrtireae de salariés de monis de 60 ans, dès lros que l'employeur a été informé du départ après la dtae de sanruigte du présent accord (délai de prévenance de 2 mios commençant à croiur à coemtrp de liadte signature).

départs volontaires à la retraite avant 60 ans

Signataires	
Patrons signataires	Union des itsenurdis textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, hameinlelbt Frcoe ouvrière ; Fédération ntnoaliae des sdiycntas du pesnnreol d'encadrement des ieistndurs textiles, hlbmanieelt et connexes CFE-CGC ; Fédération textile-habillement ciur CGT ; Fédération des indruessits de l'habillement, du ciur et du telitxe CDFT ; Fédération française des sctyandis chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CFTC.

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2004

Les références fuaigrnt à l'article 3 de l'accord du 1er juin 2004 ptmatenert l'insertion des nluoveles dstspooiniis dnas la cetnovonin ccoillvtee nnatloiae snot modifiées par le présent

Accord du 12 mai 2005 relatif à la durée du travail heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	Union des iseturinds textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, hbelianlemt FO ; Fédération nltonaiaie des scytinads du pnrsoenel d'encadrement des istednuirs textiles, hnablmeleit et cnexenos CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu en date du 12 mai 2005

Par le présent accord, les piartes striiagneas enedenntt réaffirmer les oftcbiejs économiques et suicoax visés lros de la sinrtague de l'accord naitanol du 16 oboctre 1998 sur la durée du tavrail dnas l'industrie tltixee et de l'avenant signé le même juor rltiaef à la mlaiuodton des horaires. Ils enetnndet asusi prdenre en coptme les difficultés cnasserroits rencontrées par les ersptinrees tltixees confrontées à une conerrncue moadinle de puls en puls forte.

En ce qui cnncoree les hurees supplémentaires, les praeits srieintags santeiuoht dgtsineieur puls ntemteent le régime ablpapilce en cas de mlutadon des haeorirs d'une part, hros mituooladn des horerais d'autre part. Ainsi, le cennongit

Accord du 17 février 2006 relatif aux représentants du personnel

Signataires	
Patrons signataires	L'union des isidnetrs textiles.
Syndicats signataires	La fédération générale des cuirs, textiles, heinmllelbt Force ouvrière ; La fédération des idirnestus de l'habillement, du ciur et du ttielxe CDFT ; La fédération naoltnaie des sdyanitcs du psnneroel d'encadrement des indrstiues textiles, henblmailet et cnnoxees CFE-CGC ; La fédération française des sdntaicys chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CFTC.

avenant. En conséquence, la rédaction svnautie de l'article 3 de l'accord du 1er juin 2004 se sbuutitse à la rédaction

précédente.

Arilcte 3 de l'accord du 1er juin 2004

L'article 12 de l'annexe V " Employés, techniciens, agnets de maîtrise et assimilés " de la citvonenon cltceoilve nlnaatioe de l'industrie tliexte est complété cmome siut :

Après le pprahgraae : " Les EATM qui, à patirr de 60 ans, pdernnrot voneeatliornmt luer retraite, après en aivor informé par écrit luer emoyupuler au mnois 3 mios à l'avance, rcerevont une indemnité d'un mntanot égal à cluei prévu par l'article 11 ci-dessus puor la msie à la rerttaie d'un EATM âgé de 65 ans et puls ", il est inséré le praaarhpge siuavnt : " Il en srea en oturé de même puor les EATM qui pdnornnet vmaotnirnlloeet luer retraite, s'ils en repsmieslnt les conditions, à pritar de l'un des âges - inférieurs à 60 ans - prévus par les aticrels L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du cdoe de la sécurité sociale, après en aovir informé luer elumyoep 2 mios à l'avance. "

cvniontneol d'heures supplémentaires abapcllpie aux salariés dnou l'horaire est modulé (contingent fixé par aevant du 16 obrotce 1998 à l'accord niaoatnl du 13 aivr 1993 sur la maduloitn des horaires) rrsetae inchangé, c'est-à-dire fixé dnas le cas général à 130 heuers (1).

En revanche, le ceintognnt d'heures supplémentaires hros madtilooun des hrrieaos est modifié.

Article 1

En vigueur étendu en date du 12 mai 2005

Les dnoptissiios fuirnagt dnas " l'accord nioatanl du 16 orcobte 1998 sur la durée du tirvaal dnas l'industrie tltixee " suos le trite " Heeurs supplémentaires ", dnas le 2e triet commençant par : " Cpomte tneu de la réduction de la durée légale hbaïodmardee du tvaairl de 39 hreeus à 35 hurees (au 1er jievavr 2000 ou au 1er javnier 2002 solen les cas)... " et se tnaeinrmt par " une fios la durée légale du tvraial abaissée à 35 heures, le peienamt des hruées supplémentaires se frea dès la 36e huree " snot annulées et remplacées par les dtinspsoisiois sueaitvns : (voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 12 mai 2005

Le présent acocrd niatnoal srea déposé dnas les cnotnioids fixées par le cdoe du travail. L'application du présent arccod est subordonnée à son extension. Il enretra en veuuigr à la dtae de puicaobltn de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2006

Le présent aoccrd a puor oebjt de pedrrne en cotpme les dpssitiiions rletevias à la durée des mtaands des représentants du personnel, résultant de l'article 96 de la loi du 2 août 2005. Il miofide en conséquence différentes dnsistooipis de la cotvinonen cllticvoee nioaatnle de l'industrie textile.

Article 1 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2006

Dnas les " Doinspiisots générales et calesus "ouvriers" " de la cnnviteoon collective, il est introduit, après l'article 10, l'article sviunat :

Article 2 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2006

1. La pashre snitvuae frganuit dnas l'article 29 (G) " Nombre de merbems et de collègues " : " En cas de foisun ou concatrtoinen d'entreprises entraînant la réunion de 2 ou prulieuss établissements, le norbme tatol des mmebres des comités antérieurs est mnanteiu puor une durée muimxam de 2 ans. " est complétée cmome siut : " Toutefois, ctete durée muxamim est augmentée dnas la litmie d'une durée mamimum de 4 ans, si la durée des matands des intéressés a été augmentée au-delà de 2 ans dnas les ciodntnois fixées par l'article 33 ci-après. "

2. Les disoiotnpiss prévues au peirmer alinéa de l'article 33 (G) " Durée du madant " snot supprimées et remplacées par les dooiisnispsts svtuenias : " Les mmebres du comité d'entreprise (du comité d'établissement, du comité crnatel d'entreprise, du comité de groupe) snot élus puor 2 ans.

Toutefois, en aiplcopaitn du présent accord, la durée de 2 ans purora être dépassée dnas la limite de 4 ans par un acocrd d'entreprise ou d'établissement, négocié et ccnolu dnas le carde de l'article L. 132-19 du cdoe du tvarial (1) (2). A défaut de délégués snodyaux désignés, cette possibilité devra être prévue

Accord du 15 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	Union des iunrtsdeis textiles.
Syndicats signataires	Fédération des cuirs, textiles, hiebelmlnat Frcoe ouvrière ;
	Fédération des srivcees CDFT ;
	Fédération de la chmiie CFE-CGC ;
	Fédération chimie, mines, textile, énergie (CMTE) CTFC ;
	Fédération textile, habillement, ciur CGT.

Article 1 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008

En vue d'assurer un rtmereuent équilibré au sien de la branche, les ptraias seniatrigas sgoninulet que les critères déterminants du rnmturecet snot les compétences et les qoacfatiniilus du candidat. A cet égard, la bhacrne se fxie cmome oebtijcf que le rereuentmt au sien de l'entreprise reflète le puls posbisle la répartition des cduatirneas ernte les hmemos et les fmeemes candidats, à profil équivalent.

Dnas cet esprit, les orfefs d'emploi eeternxs deoinvt être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à pjoert professionnel, motivations, poitteenl d'évolution et compétences comparables, les cdertauains mucisalnes et féminines dovinet être analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dtpiifoss de sélection doivnet rseetr cinrtuosts auator de la notion de compétences.

Les eeptrrnseis de la bnrhcae frneot en sorte que les pucsoers de ruermecentt exetrne mias assui inetrne se déroulent dnas les mêmes coditionns puor les heomms et les femmes.

Aifn de pertetmre une melrieule représentation en teemrs de mixité lros du recrutement, les saaiitrnegs s'engagent à ce que des anocits pireroirtias sineot menées au nevalu de l'entreprise, prntaot sur l'amélioration de l'accès des feemms et des hemmos à des eiploms sur des poetss identifiés comme anayt une fable représentation féminine ou masculine. Les représentants du pnnseorl dovinet piovuor firaes des ptoiproisnos d'action vianst à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

L'état de gsesrrose d'une fmeme ne diot pas être pirs en considération puor refeusr de l'embaucher ou metrte fin à la période d'essai. En conséquence, il est iirdntet de rhercceher ou de friae reeccrhher ttoue iamnitoofrn crnoneant l'état de gossresse de l'intéressée. La fmeme cddtiaane à un elpomi n'est pas tnuée de révéler son état de grossesse.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2006

Les dnoitsiipsos du présent accrd ne s'appliquent qu'à cteopmr des élections des délégués du pnrsoenel et des représentants du prnoenesl aux comités d'entreprise, comité d'établissement, comité cnaetrl d'entreprise et comité de grpoue iannreventt après la suianrtge du présent accord.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2006

Le présent aorccd srea déposé dnas les codtoninis fixées par le cdoe du travial et srea sioums à la procédure d'extension.

Fiat à Clichy, le 17 février 2006.

Article 2 - Formation

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008

Les sriagnitaes slenignuot que la foamitrn posoneslernifle cnuotitse l'un des leevirs esseetnls puor ausresr une égalité de teaetrmint etnre les hmoems et les femmes. Par le développement des compétences, la firotamn plnoeoislfserne couocnrt au pincirpe d'égalité posnofeesnlrlie ernte les heomms et les fmeemes dnas le déroulement de luer carrière.

C'est pourquoi, les siteiargnas du présent aocrd réaffirment luer volonté de :

? pumriovoor l'égalité etrne les homems et les feemms dnas l'accès à la foimaotr professionnelle, tuot en preannt en cmotpe les certaiotnns liées à la vie fmaaliile ;

? désigner, parmi les pulicbs pitraireoris aux aonitcs de formation, les fmmees reneprnat une activité pnlsfelrneoioise après un congé de maternité (et les hmemos et les femems après un congé d'adoption ou un congé parental) ;

? ddaneemr aux errsietenps un égal accès des fmeemes et des hemoms ;

? aux dsitsiiofps de formation, de vaoaidltin des aqiucs de l'expérience ou de balin de compétences ;

? aux catnorts et périodes de professionnalisation.

De façon générale, les ertnrspes snot grtaaens que le paln de fomaoirtn ansii que les atonicis de fmrtiooan projetées, tnat puor le développement pfonenesirosl de chcaun que puor l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient assui bein aux fmeemes qu'aux hommes.

Les sitengraias rllnpaeet einfn que, puor le cucall des dtoris ortvues au tirtu de dorit iunividdel à la formation, la période d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence ptanarele ou puor un congé praantel d'éducation est intégralement psrie en compte (1).

(1) Le derenir alinéa de l'article II (Formation) est étendu suos réserve de l'application des dnissptooiis du pmereir alinéa de l'article L. 6323-2 du cdoe du travail, aux temres delueleqss le congé de setuoin failaiml est pirs en cmopte puor le ccual des drtios oertuvs au titre du droit iddvieunil à la formation.

(Arrêté du 11 février 2009, art. 1er)

Article 3 - Déroulement de carrière et promotion

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008

Les feemms et les hemmos devonit être en meurse d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi, s'agissant en ptileucirar de l'entretien professionnel, les eerenistrps retonendrit des critères d'évaluation qui ne psisuent cunidroé à une quelunoqce dtsricnimioian dterice ou iedtrcnie entre hmomes et femmes. Les

esreiertnps fonert en store que les petos de tarvail à puvoorir en irtrnee sieont portés à la cosansicnane de l'ensemble du pnesornel aifn que les salariés (hommes et femmes) peisusnt faire éventuellement atce de candidature.

Elcls mtrnetot en ouvree les mueress peramnett à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de muix appréhender la diversité des métiers, et par voie de conséquence, d'élargir lrues possibilités d'évolution professionnelle.

Les ernpisretes vnlolciert asusi à ce que, en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés pneturaax soniet snas iennicde sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles veoenlrnt enfn à ce que l'accès des fmeems aux pesots où elcls snot flneabemt représentées, nmeamntot aux poets à responsabilité, cosunide à la représentation la puls équilibrée pssolibe des hemmos et des fmeems à ces postes.

Article 4 - Organisation, aménagement et conditions de travail

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008

L'entreprise s'efforcera de développer des aménagements d'horaires individuels, et natmenomt l'accès au tmeps partiel, tnat puor les fmeems que puor les hommes. Les sitneraiags rlnleppeat à cet égard que les salariés à tmeps priael et soehnitaot opceur ou rpredrene un eoplmi à teps complet, et les salariés à temps clmeopt qui soanhetuit oecppur ou rperdrne un emlpoi à temps pratiel dnas le même établissement, ou à défaut dnas la même entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un emopl rrsrsonasitet à luer catégorie pnosorflsnieele ou d'un eolpmi équivalent.

L'entreprise cecherrha à développer les solutions, en tmeres d'organisation et d'aménagement, patntmeert de cincoeilr vie fiaillmae et vie pfonrseelliosne snas farie oscabtle à l'évolution de carrière professionnelle.

Aifn de fivoerasr la mixité de l'accès aux petos de travail, le CCHST (ou, en son absence, les délégués du personnel) srea informé et consulté puor exineamr les modalités d'organisation du tirvaal et d'aménagement des postes, nteoamnt en treems de ciennraotts physiques.

Article 5 - Egalité salariale

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008

Les praiets siaaegtrins replanlept le pirncipe sleon lequel, dnas cauqhe entreprise, tuot eyomluepr est tneu d'assurer, puor un même tavairl ou puor un tivraal de valeur égale, l'égalité de rémunération enrte les feemms et les hommes. Le rcpset de ce pncirpie cuoitsnte un élément eeetnssil de la duaynmqie de l'égalité pnnllrsofoeiose et de la mixité des emplois.

Les pretias snatrageiis adhèrent aux siatiltuopns furganit dnas l'accord nonatjal ieinnerosrentosfpl du 1er mras 2004 rlaeitf à la mixité et à l'égalité psolinlrsoenfee etrne les hmeoms et les femmes, qui prévoient que les bhhraecs et les eenprsetrs dnoevit firae de la réduction des écarts constatés en temers de rémunérations une priorité.

Elles rpleeanplt que les disparités de rémunération ne penuvet pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments camonpsot la rémunération dvneiot être établis sur des nomers iuuqednets puor les fmeems et les hommes. Les critères de caicioatilsfsn et de pooritmn professionnelle, aigni que tuetos les aretus besas de cucall de la rémunération dioevnt être noumms aux tlulravireas des duex sexes. Ils ne dvoeint pas non puls être dintrmcniasis puor les salariés anayt bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé pnaeatrl d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption la rémunération du salarié fiat l'objet d'un eemaxn et est réévaluée conformément aux txets légaux qui précisent que cttee rémunération est « majorée des attogeminunas générales ansii que de la mennoye des attenuoinnags ililnduieevs perçues pendant la durée de ces congés par les salariés raneelvt de la même catégorie pesnolofsenirle ou, à défaut, de la mnoeyne des agutioantenms iidvelundeis dnas l'entreprise ».

Si à compétence et ancienneté égales, et puor des salariés etffnuacet les mêmes tâches, des écarts de rémunération enrte les femems et les hmoes snot obeneejtmicvt constatés, l'entreprise diot vérifier les rosniacs de ces écarts. Dnas l'hypothèse où aunuce riason oticejvbe ne les justifie, l'entreprise diot fraie de la réduction de ces écarts une priorité en pennrat les meseurs appropriées.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mras 2006 relvtiae à l'égalité srialaae etrne les feemms et les hommes, il est rappelé

que les eensrrepts siueosms à la négociation aleunne oraiibtgole sur les sarleias etcfffies doivent négocier cquhae année puor aasylenr la staiotuin et, le cas échéant, définir et pgomerarmr les mreuses pteanetrmt de sumiperpr les écarts de rémunération etrne les feemms et les hoemms avant le 31 décembre 2010, dnas le cdare des négociations sur les salaires.

Article 6 - Sensibilisation, communication et orientation professionnelle

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008

Les preaits sagtaienris s'accordent sur le fiat que la slsisiobiinnt de tuos les acteurs, au sien de la branche, aux thèmes de la mixité et de l'égalité pefeloolirnsne hommes-femmes est idnblsapnsiee en vue de trraidue concrètement les priinpecs énoncés par le présent aorccd et déclinés par les entreprises.

Ils s'engagent à améliorer la camnmcooutiin sur le thème de l'égalité prnslinooeselfe femmes-hommes par des aictnos de ccuimotoanmn puor duffeisr les bnoens purieatqs et les évolutions constatées au sien des erientpers de la branche.

Au delà des salariés du ttexlie en fonction, les setiaianrgs einstmet pmairdoir de dnoer aux jeunes, et particulièrement aux jnuees femmes, une imgae de l'industrie sicsbltpuee de les séduire en mfnoiidat les représentations stéréotypées des métiers industriels, dnas l'objectif de mixité des epimols et des compétences : l'UIT, d'une part, les ooiritanasngs syndicales, d'autre part, s'engagent à tiner ctpome de cet élément dnas les atoicns qu'elles mènent rieptsnmeevcet ou cmneitnoejnot au sien du FORTHAC.

Dnas le même esprit, les pietras seianraigts ereucnangot les eenrprises et les comités d'entreprise à ferosiavr les anticos d'information sur les métiers du ttexlie en faeuvr des salariés et puls généralement en fveur des jeunes.

Au paln de la branche, le pcnripie de l'égalité pfnsrseollieone diot être pirs en ctpome dnas ttuoos les négociations de branche. L'observatoire des métiers et des qniitiofculaas rtmrtea au puls trad au 31 décembre 2009 un rrapopt sur la siuottan comparée des emiolps hommes-femmes dnas l'industrie tetxile (bilan et diagnostic). Ce rropapt s'inspirera des iaindtrcues rneuet dnas le rorpapt anenul sur la sittuoin comparée des femems et des hoemms dnas l'entreprise.

Les piatrerenas saiucox dosieorpsnt ainsi d'un otuil d'analyse et de sviui de l'application du pnpicre d'égalité prnlfeinsesoloe hommes-femmes dnas nrote branche.

Article 7 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008

Le présent aroccd srea déposé et smoius à la procédure d'extension, conformément aux disonoitsips du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008

Après aoivr examiné le rrapopt présenté par l'union des irendsuits tleexits sur l'égalité srllaiiae hommes-femmes (salaires mnyoes hommes-femmes, par coefficients), les peaitrs seariiagts arrètent les piceipnrs suivants.

Dnas le plonomengret de :

? la loi du 9 mai 2001 rilvetae à l'égalité prnfliseoseonle etrne les hmomes et les feemms ;

? l'accord ntianoal iepnfsroonsreetnil du 1er mras 2004 raitelf à la mixité et à l'égalité psneireosfolle etrne les hmoems et les femems ;

? la loi du 23 mras 2006 rvatelie à l'égalité slalraaie enrte les feemms et les hommes,

les saintraeigs affmneirt que la mixité dnas les eiolmps des différents métiers et catégories psefnolsineloers est un futcaer d'enrichissement collectif, de cohésion saolice et d'efficacité économique, sruoce de complémentarité, d'équilibre et de dasmmnyie puor l'entreprise et ses salariés.

Les saiatrgnies considèrent que tuos les auercts de la bhhrcae dvoenit se miselibor autour de cet axe de tviaarl et que les pprncieis de l'égalité peolrsneoilnsfe définis par le présent arcocd dioevnt être portés à tuos les nieavux des eieeptrsrns aifn qu'elles engaengt des puqiteoils atviacs dnas ce domaine.

Ainsi, la msie en pclae d'une pqiultoe duiqmnyae d'égalité plelrsnfnsioeie diot s'accompagner d'une msie en cohérence des

pruteais de meemgnanat dnas toutes les entreprises, queulle que siot luer taille.

L'engagement pnnsoerel du chef d'entreprise et de l'équipe de droiectin est un préalable esietensl à la réussite d'une tllee pqltoiiie dnas les eeneripsrts de la branche. C'est en effet par luer itmiaciopn et luer détermination que cette piquitlooe puet se déployer eanfciieecmt à tuos les nvuiaex de l'entreprise.

Ce déploiement psase par une démarche de conmocitiamun régulière et stnuouee des équipes de dritcioen auprès des

Accord du 18 décembre 2008 relatif à la garantie décès Vosges et Meurthe-et-Moselle

Signataires	
Patrons signataires	Scayindt tixltee de l'Est.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; Hatuceix CDFT ; CGT ; CTFC ; CGT-FO.

Article 1 - Objet et champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent aorccd à l'avenant de la région des Veosgs à la cetonvnoin ctiolcelve noaatnile de l'industrie txeitle anlune et rmp lacee tuos les adrcros antérieurs aaynt puor objbet l'institution d'une graatnie cctlveiole contre, les ruiqses de décès et de petre tltoae et irréversible d'autonomie (1) au pofirt des salariés ne bénéficiant pas du régime de rritaete et de prévoyance des cadres, institué par la cionevotnn cvotcilele du 14 mras 1947, et aanpparent à des eairsprents tteilexs ceompriss dnas le camhp d'application dduit anvanet régional cnolcu le 2 oortbce 1965 ente le sdcnyiat cotinoenr de l'Est et les otsrnaaogiins sdaiclynes de salariés.

Ce cahmp d'application est le sauinvt :

Les établissements ttxilees (filatures, tissages, reoeretirds et divers) et unseis de blanchiment, turenties et apprêts annexées à ces établissements, des départements des Vsoegs et de Meurthe-et-Moselle, à l'exclusion des établissements txeetils earntnt dnas le champ d'application de la cnitvnoeon citolelvce signée le 10 ortbcoe 1936 à Ncnay et vsniat les ieirntudss seavunits de Nacny et connumes lihormpites : fautirle de lnaie cardée et mixte-vigogne, foaritciabn de tssuis linae cardée, dareripe et futere tissé.

(1) Cette girnaate colvlctiee est dénommée ci-après en abrégé « graiatne décès », ce terme cauovnr également le rsiuqe de prtee tltoae et irréversible d'autonomie, suaf incidtaion contraire.

Article 2 - Adhérents
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Snot adhérentes à la gaatirne décès, à l'exception de celes visées par l'article 12 ci-après, les ertisnepres teeilxts des Vesogs et de Meurthe-et-Moselle qui snot tuenes d'appliquer l'avenant régional du 26 obctore 1965 rappelé à l'article 1er.

Article 3 - Assurés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Snot assurés, queul que siot luer âge, les salariés des erietspens adhérentes qui ne bénéficient pas du régime de rirerate et de prévoyance des cderas institué par la coneonivtn celclvtoie natnaiole du 14 mras 1947.

En cas de promooitn pteemntart l'accession au régime des cadres, le tesfnrrat de l'un à l'autre régime dvera se faire snas solioutn de continuité.

Les giarteans prévues ci-après s'appliquent à pratir de l'embauchage dnas une ernepitsre adhérente. Eells peennrt fin au deeerir juor du mios civil sviuant la fin du troant de travail, suaf si entre-temps le salarié est embauché dnas une aurtre esetrrpine où il bénéficie d'une garantie similaire.

Article 4 - Salaire

salariés et des représentants du personnel.

Les sgentiriaas estiment que le présent acrcod représente une réelle opportunité de dolugaie et de dyminmsae dnas les erseiternps et que son imacpt siocal et économique se révélera posiiif à curot et meoynterms.

Au paln de la branche, l'action menée s'appuiera sur l'observatoire des métiers et des qiatinouifclas et sur les éléments qu'il est asnii spctilbeuse d'apporter aux ptaearneirs suiocax de la bnacrhre en temers de bailn et de diagnostic.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La gniatrae décès aisni que les csaoitniots qui en snot la coittprneare snot calculées en fotnicon du sarilae de l'assuré. Ce slairae est déterminé par l'ensemble de la rémunération en espèces et en nraute tllee qu'elle est psrie en considération puor la détermination de l'assiette des cotniatsios URSSAF.

Le sarilae aenunl d'un assuré, déterminé à une époque quelconque, est le siralae qu'il a reçu au curos d'une période de 12 mios exiarpnt à l'époque considérée.

Si à cette époque l'assuré a été embauché dpeius minos de 1 an, le salraie annuel srea reconstitué pro rtaa tporimes d'après le sraliae reçu diupes l'embauchage.

Article 5 - Cotisation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La cstiatoooin est fixée à 0,22 %, du sraiale défini à l'article 4. Elle est supportée moitié par l'assuré et moitié par l'entreprise adhérente.

La ctoatsiion de l'assuré est prélevée lros de cqahue paie. A la fin de caquhe titsmrree civil, l'entreprise adhérente verse à l'organisme geioinsratne l'ensemble de la csootitain pltnaarooe et des cotontsais salariés, calculées sur les sreilaas payés au curos du tsimrrete échu.

Article 6 - Capital garanti en cas de décès
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

En cas de décès d'un assuré, il est versé un captail déterminé cmome siut d'après sa staitioun de fliamle :

- ? célibataire, veuf, divorcé, séparé snas pnoserne à crhgae : 75 % du slriaae aneul ;
- ? célibataire, veuf, divorcé, séparé aevc pnserone à chgare : 100 % du saialre anenul ;
- ? marié : 100 % du saalire anuenl ;
- ? maiaojortn par pnsreoe à carhge : 25 % du siralae annuel.

La stitiaoun de flamlie et le sairale aenunl snot considérés à l'époque du décès. Par pesenrons à charge, il fuat ertnndee cllees définies par le cdoo général des impôts.

En cas de décès postérieur ou simultané du cnnoiojt survivant, le caatpil déterminé ci-dessus est à naevuou versé aux enfatns encroe à cahrgre du coijonnt survivant.

Tuos les rsequis de décès, qluele qu'en siot la cause, snot couverts. Cependant, le suicide, la ngtoaiivan aérienne et le rusiqe de gurree ne snot cutovres que seoln les dtpooiisnsis légales et le règlement ou les ciodoitnns générales aabpcellpis aux contrats.

L'entreprise adhérente, en acrcod aevc ses salariés, puet oetpr puor un régime de prtaetisons supérieur aux geanarits anisi définies. Dnas ce cas, la citoisoatn déterminée à l'article 5 est majorée proportionnellement.

Article 7 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

En cas de décès d'un assuré, le cpatal est attribué, suaf désignation ctrnoraie ftiae par l'assuré de son vivant, au cnonjoit de l'assuré non divorcé ni séparé jireiaemunidct à défaut par prats égales aux efatnns légitimes, rnncueos ou adpitofs de l'assuré, à défaut aux ascendants, à défaut aux héritiers de l'assuré.

Article 8 - Perte totale et irréversible d'autonomie
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Un assuré est considéré en état de prtee tltoae et irréversible d'autonomie lorsque, par sutie de maailde ou d'accident, il est dnas l'impossibilité ausolbe et définitive de se lrveir à acnuue ocpcouatin ni acun triavtl lui prncouat gian ou pofirt et est classé par la sécurité sliacoe en invalidité de 3e catégorie.

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie d'un assuré âgé de moins de 60 ans, il sera par conséquent le capital prévu en cas de décès.

Le versement du capital en cas d'invalidité de 3e catégorie met fin à la garantie en cas de décès.

Article 9 - Incapacité de travail En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

En cas d'incapacité de travail d'un assuré orvunat droit à des indemnités journalières de la sécurité sociale, à une pension d'invalidité (catégories 2 et 3) ou à une rente d'invalidité (accidents du travail) au moins égale à 66 % du salaire annuel, les garanties des risques de décès et de perte totale et irréversible d'autonomie prévues aux articles 6 et 8 lui sont maintenues, sans cotisations, pendant toute la durée de l'incapacité de travail, et même après son renoncement de l'entreprise adhérente.

La garantie pluriennale de travail autorisée par la sécurité sociale avec maintien des prestations ne sera pas considérée comme mettant fin à l'état d'incapacité de travail, mais la rémunération pluriennale ou totale perçue surpasse les cotisations prévues et du salarié.

Il est également prévu dans l'assiette des cotisations les rémunérations qui cessent d'être versées par l'entreprise pendant la période d'incapacité de travail.

Pendant la durée de l'incapacité de travail, les cotisations des assurés sont déterminées sur la base du salaire annuel de l'assuré à l'époque de l'arrêt de travail. Ce salaire sera réévalué au 1er janvier de chaque année pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie de l'ARRCO tant que l'entreprise restera adhérente à la garantie décès.

Les cotisations du présent article cessent immédiatement d'avoir effet à la date de cessation du paiement des cotisations de la sécurité sociale, et au plus tard au jour d'effet de la liquidation de la pension vieillesse par la sécurité sociale.

En cas de non-reconduction de la CREPIV à l'issue des périodes déterminées (au plus tard au 1er juillet 2014), la CREPIV gèrera le versement de tous les cotisations résultant de décès irrévocables au cours de la période d'assurance.

En cas de non-reconduction de la désignation et en application de l'article 34 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 venant compléter l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la CREPIV gèrera également le maintien de la garantie décès aux assurés en état d'incapacité de travail ou d'invalidité lorsqu'ils sont gagnants ultérieurement pour la couverture de ces risques dans les conditions prévues à l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 10 - Chômage total En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La garantie en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie est assurée à tout agent salarié régulièrement cotisant par l'avenant n° 3 de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 pour une durée maximale égale à 9 mois avec un maximum de 6 mois.

Article 11 - Gestion En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la CIPREV, institution de prévoyance agréée sous le numéro 921 et dont le siège est à Epinal, 9, avenue Victor-Hugo,

est désignée pour gérer jusqu'au 30 juin 2014 la garantie décès. Il est créé un comité paritaire de suivi de la gestion de la garantie décès composé d'un représentant de chacune des organisations salariées représentatives du présent accord et d'un nombre égal de représentants du syndicat textile de l'Est.

Ce comité a une compétence pour examiner tous les points relatifs au fonctionnement de la présente garantie, et à ce titre :
? il assure le suivi des opérations administratives et financières et l'examen du bilan et résultats annuels ; à cet effet, il sera de la CREPIV cocomatruin du bilan, comptes de résultats ainsi que les états statistiques, démographiques et financiers relatifs à la garantie ;

? il examine les propositions d'ajustements des cotisations de la garantie ;

? il examine tous les points résultant de l'application de la garantie que du présent accord et s'efforcera d'y remédier par la voie de la conciliation.

Le comité se réunira au moins une fois par an pour la présentation du rapport annuel.

Réexamen des modalités d'organisation de la garantie :
Les modalités et modalités d'organisation de la garantie telle que définie ci-dessus ainsi que la désignation de l'organisme de prévoyance seront réexaminées par la commission paritaire au plus tard le 31 décembre 2013.

A toute occasion, le comité paritaire de suivi établit un rapport général sur le bilan et les résultats de la gestion de la garantie.

Article 12 - Régimes antérieurs En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les entreprises qui, antérieurement à la date d'effet du présent accord ont adhéré ou scisussent un contrat auprès d'un organisme différent de celui prévu par l'article 11 pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent devront adhérer ou adhérer conformément aux dispositions du présent accord alinéa de l'article L. 132-23 du code du travail.

Article 13 - Date d'application En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 1er juillet 2009.

Article 14 - Dénonciation En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent accord peut être dénoncé selon la même procédure que l'avenant régional du 26 octobre 1965.

Article 15 - Dépôt En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt, conformément au code du travail. Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes.

Article 16 - Extension En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 47 (O) Epreuve préliminaire et période d'essai

Les dispositions prévues au 2° « Période d'essai » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 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 conditions 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, y compris la période d'essai,

Avenant du 15 décembre 2008 relatif à la mise à jour d'articles de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO ; Fédération des scieries CDFT ; Fédération CTME CFTC.

Article 1 - Période d'essai des ouvriers En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

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 maximale de 3 mois prévue ci-dessus.

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 contractuelle 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 déchargé, 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 dispositions plus favorables. »

Article 2 - Période d'essai des ETAM

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

Article 7

Les dispositions figurant à l'article 7 de l'annexe V « Employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés » de la convention collective nationale de l'industrie textile sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 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 si les fonctions occupées lui conviennent, il est institué une période d'essai dont la durée est comprise :

? entre 1 et 2 mois maximum, pour le personnel ayant un coefficient de qualification égal ou inférieur à 220 (premier cas) ;

? entre 2 et 3 mois maximum, pour le personnel ayant un coefficient de qualification supérieur à 220 (deuxième cas).

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 les durées totales, cumulées, ne dépassent 3 mois (premier cas) et 5 mois (deuxième cas). 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 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 des maxima prévus ci-dessus (respectivement 3 et 5 mois).

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 contractuelle 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 déchargé, 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 dispositions plus favorables. »

Article 3 - Période d'essai des cadres

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

Article 10

Les dispositions figurant à l'article 10 de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » de la convention collective nationale de l'industrie textile sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 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 ingénieurs et cadres entre 3 et 4 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, cumulée, ne dépasse 7 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 maximale de 7 mois prévue ci-dessus.

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 contractuelle 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 déchargé, 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 dispositions plus favorables. »

Article 4 - Indemnisation conventionnelle de la maladie des ouvriers

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

Article 48-1 (O) Indemnisation de la maladie

A. ? Durée de l'indemnisation

Dans le paragraphe 1°, après les termes : «... appréciées dans », le premier trait « ? 2 mois pour une ancienneté de 2 à 6 ans (4) » est supprimé et remplacé par les deux traits suivants :

« ? 1 mois pour une ancienneté de 1 à 2 ans (4) ;

« ? 2 mois pour une ancienneté de 2 à 6 ans. »

Les autres traits :

? 2 mois et demi après 6 ans d'ancienneté ;
 ? 3 mois après 10 ans d'ancienneté ;
 ? 4 mois après 20 ans d'ancienneté,
 restent inchangés.
 Dans le roevni 4, les tremes « l'ancienneté minimum de 2 ans est réduite à 6 mois » snot annulés et remplacés par les tremes « l'ancienneté minimum de 1 an est réduite à 6 mois ».
 C. ? Cas particuliers des accidents du travail et maladies professionnelles
 Après les tremes : «... mois sans appointement de la fin de la carrière et dans les limites suivantes : », il est ajouté le premier tiers suivant :
 « ? 2 mois pour une ancienneté de 1 à 2 ans ; ».
 Les autres tremes :
 ? 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,
 restent inchangés.

Article 5 - Maladie et accident des ETAM (Annexe V)
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

Article 14

Dans le premier paragraphe, après les tremes «... et, d'autre part, les durées suivantes appréciées de la date à la date : », les tremes « après 2 ans d'ancienneté (2) : 2 mois » snot supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :
 ? après 1 an d'ancienneté (2) : 1 mois ;
 ? 2 ans d'ancienneté : 2 mois. »
 Les autres dispositions relatives à la durée d'indemnisation :
 ? après 6 ans d'ancienneté : 2 mois 1 / 2 ;
 ? après 10 ans d'ancienneté : 3 mois ;
 ? après 20 ans d'ancienneté : 4 mois,
 restent inchangés.
 Dans le roevni (2), les tremes « l'ancienneté minimum de 2 ans est réduite à 6 mois » snot annulés et remplacés par les tremes « l'ancienneté minimum de 1 an est réduite à 6 mois ».
 Après les tremes suivantes figurant à l'article 14 « Si un congé de maladie (maladie continue) dépassant la durée ci-dessus est accordé au cours d'une période annuelle, il est donné en supplément : », les tremes « ? 2 mois d'indemnisation à 75 % jusqu'à 6 ans d'ancienneté » snot supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :
 « ? 1 mois d'indemnisation à 75 % jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
 « ? 2 mois d'indemnisation à 75 % jusqu'à 6 ans d'ancienneté. »
 Les autres tremes :
 ? 2 mois 1 / 2 d'indemnisation à 75 % jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
 ? 3 mois d'indemnisation à 75 % jusqu'à 20 ans d'ancienneté ;
 ? 4 mois d'indemnisation à 75 % après 20 ans d'ancienneté,
 restent inchangés.
 Cas particuliers des accidents du travail et maladies professionnelles :
 Après les tremes : «... sur la base de 100 % du salaire effectif déterminé dans les conditions précisées ci-dessus et dans les limites suivantes », il est inséré le premier tiers ci-dessous :
 « ? 2 mois pour une ancienneté de 1 à 2 ans. »
 Les autres tremes :
 ? 4 mois d'ancienneté 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,
 restent inchangés.

Article 6 - Suspension du contrat de travail (pour accident, maladie ou maternité) ingénieurs et cadres (Annexe IV)
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

Avenant du 4 février 2009 relatif à l'indemnisation de la maternité

Les deux premiers paragraphes de cet article commençant par les tremes : « En outre des dispositions... » et finissant par les termes... « chacune de ces périodes de 3 mois sera augmentée de 1 mois par 5 années de présence, mais ne pourra dépasser 6 mois » snot supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« En outre des dispositions prévues à l'article 48 de la convention nationale, le congé d'absence se trouve suspendu par suite de maladie, d'accident ou de maternité, après 2 ans d'ancienneté (2) minimum à percevoir son traitement à plein tarif pendant les 3 premiers mois et à 75 % pendant les 3 mois suivants.

Le congé d'absence se trouve suspendu par suite de maladie, d'accident ou de maternité, après 2 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à percevoir son traitement à plein tarif pendant les 3 premiers mois et à 75 % pendant les 3 mois suivants.
 Chacune de ces périodes de 3 mois sera augmentée de 1 mois par 5 années de présence mais ne pourra dépasser 6 mois. »

Dans le roevni (2), les tremes « l'ancienneté minimum de 2 ans est réduite à 6 mois » snot annulés et remplacés par les tremes : « l'ancienneté minimum de 1 an est réduite à 6 mois ».

Article 7 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

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

C'est pourquoi les partenaires sociaux du présent accord ont décidé de procéder à la mise à jour de la réglementation de la branche de l'industrie textile. Cette mise à jour concerne, dans un premier temps, les dispositions relatives aux périodes d'essai et à l'indemnisation de la maladie (1). S'agissant de l'indemnisation de la maladie, les présentes dispositions ne changent pas le régime d'indemnisation existant de la maladie pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté. Elles étendent le régime d'indemnisation existant de la maladie aux salariés ayant une ancienneté de 1 à 2 ans. Une réunion préparatoire se tenait le 10 février 2009 pour examiner les dispositions à adopter en matière d'indemnisation « Maternité » des salariées ayant une ancienneté de 1 à 2 ans (2).

(1) S'agissant des dispositions sur les indemnités de congé maternité et de mise à la retraite, les dispositions relatives à l'indemnité légale de congé maternité est inférieure au montant de l'indemnité légale fixée par l'article R. 1234-2 du code du travail, c'est ce dernier montant qui doit être versé au salarié.

(2) A cette occasion, et corrélativement, il a été proposé une mise à jour de l'article 6 II B de la convention nationale.

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles (UIT).
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO ; Fédération des sciences CDF ; Fédération de la chimie CFE-CGC ; Fédération CTME CTFC ; Fédération textile, habillement, cuir CGT.

Article 1 - Indemnisation de la maternité des ouvrières
En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Les dispositions prises en vertu de l'article 48. 2 (O) « Indemnisation de la maternité », des dispositions générales et relatives « overuis » de la convention collective nationale de l'industrie textile, sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 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. »

Article 2 - Indemnisation de la maternité des ETAM
En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Les dispositions prises en vertu de l'article 14. 1 « Maternité » de l'annexe V « Employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés » de la convention collective nationale de l'industrie textile sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour les femmes EATM ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dont la rémunération dépasse 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 du traitement effectif brut dépassant le plafond. »

Article 3 - Indemnisation de la maternité des cadres
En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

A l'article 14 de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » de la convention collective nationale de l'industrie textile, résultant de la rédaction issue de l'accord du 15 décembre 2008, il est inséré, après le premier paragraphe et avant le deuxième paragraphe (1), la phrase suivante :

« Pour les femmes cadres ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dont la rémunération dépasse 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 du traitement effectif brut dépassant le plafond pendant les 3 premiers mois. Pendant les 3 mois suivants, en cas de congé maternité, le cadre continue à percevoir 75 % de son traitement effectif brut. »

Avenant du 6 juillet 2009 à l'accord du 18 décembre 2008 relatif à la prévoyance Vosges

Signataires	
Patrons signataires	STE.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; HUIEACX CFTD.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Objet

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les dispositions de l'avenant n° 3 de l'article 14 de l'accord notant

Accord du 13 avril 2010 relatif à la prévoyance

(1) Premier paragraphe rédigé comme suit : « En outre des dispositions prévues à l'article 48 de la convention nationale, le cadre dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident après 1 an d'ancienneté (2) continue à percevoir son traitement à plein tarif pendant 1 mois et à 75 % le mois suivant. »

Deuxième paragraphe rédigé comme suit : « Le cadre dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie, d'accident ou de maternité après 2 ans d'ancienneté, continue à percevoir son traitement à plein tarif pendant les 3 premiers mois et à 75 % pendant les 3 mois suivants. »

Article 4 - Définition de l'ancienneté
En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Dans les dispositions générales de la convention collective nationale de l'industrie textile, à l'article 6 (G) « II. ? Dérogations, B. ? Dérogations conventionnelles », les dispositions figurant au paragraphe 4 « Pour l'indemnisation de la maladie et de la maternité » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 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 entreprise résistante à la présente convention, la cotisation 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 compter 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. »

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

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

insérées dans l'accord du 11 janvier 2009. L'article 10 de l'accord du 22 décembre 2008 est modifié comme suit :

« Article 10
Chômage total

La garantie en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie est assurée jusqu'à tout décès salarié rattaché aux cotisations prévues par l'avenant n° 3 de l'article 14 de l'accord notant iteirsrpennon du 11 janvier 2008 pour une durée maximale égale à 9 mois avec un minimum de 6 mois. »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Date d'effet

Le présent avenant prend effet à la date d'application de l'article 14 de l'accord notant iteirsrpennon du 11 janvier 2008 relatif à la portabilité des droits à prévoyance, et au plus tard le 1er juillet 2009.

Les autres dispositions de l'accord sont sans changement.

Signataires	
Patrons signataires	L'union des industries textiles,
Syndicats signataires	La FTCH FO ; La FS CFTD ; La FC CFE-CGC ; La FCMTE CTFC ; La FHTC CGT,

Article 1er - Objet et champ d'application
En vigueur non étendu en date du 13 avr. 2010

Le présent accord est applicable aux entreprises dont l'activité relève du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Il a pour objet de mettre en place un taux de cotisation minimum obligatoire consacré à la prévoyance au profit des salariés non cadres tels que définis à l'article 2 et de mettre à la disposition des entreprises, quelle que soit leur taille, une offre négociée par la branche auprès d'un organisme assureur recommandé.

Article 2 - Bénéficiaires du dispositif

En vigueur non étendu en date du 13 avr. 2010

L'accord concerne, à compter de sa date d'effet, l'ensemble des salariés de l'entreprise qui ne bénéficient pas de la couverture prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ayant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 3 mois, et ce sans sélection médicale.

Article 3 - Taux de cotisation minimum obligatoire

En vigueur non étendu en date du 13 avr. 2010

A compter de la date d'effet du présent accord, l'employeur s'engage de mettre en place au profit des salariés visés à l'article 2 un régime de prévoyance doté d'un minimum d'une cotisation égale à 0,70 % du salaire brut ajusté à certaines tranches (tranche A et tranche B).

Au titre du présent accord, la cotisation précitée de 0,70 % est prise en charge à hauteur de 50 % par l'employeur et à hauteur de 50 % par le salarié (soit des taux respectifs de cotisations de 0,35 % du salaire brut ajusté à certaines tranches A et tranche B pour l'employeur et de 0,35 % du même salaire pour le salarié).

Cette obligation de cotisation s'entend sous réserve des dispositions spécifiques prévues à l'article 5 pour les entreprises déjà dotées d'un régime de prévoyance antérieurement à la date d'effet du présent accord.

Article 4 - Organisme assureur recommandé

En vigueur non étendu en date du 13 avr. 2010

Les parties au présent accord ont choisi, en qualité d'organisme assureur recommandé, dans que cette convention présente un caractère obligatoire, Médéric Prévoyance, institut de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 21, rue Laffite, 75009 Paris.

La branche a négocié avec l'organisme recommandé une offre de prévoyance conforme à l'obligation de couverture définie à l'article 3.

La mise en œuvre et le suivi sont assurés par une commission paritaire.

Chaque année, au plus tard le 31 août, l'organisme recommandé présente à la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, établis en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 5 - Modalités d'application du présent accord

Accord du 13 avril 2010 portant création d'une commission paritaire de validation

Signataires	
Patrons signataires	UIT.
Syndicats signataires	FCTH FO ; FC CFE-CGC ; FCMTE CTEFC ; FTHC CGT.

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2010

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises textiles dépourvues de délégué syndical.

Les entreprises doivent adhérer à l'organisme recommandé ou à l'organisme de leur choix, et y affilier la totalité de leurs salariés visés par l'accord, à la date d'effet du présent accord (ou à la date de leur entrée dans son champ d'application).

Pour les entreprises déjà d'un contrat d'assurance collective de prévoyance au profit de leurs salariés non cadres antérieurement à la date d'effet de l'accord ou à la date de leur entrée dans le champ d'application de l'accord, la cotisation minimum obligatoire fixée par le présent accord s'impute sur le contrat prévoyance conclu au moins un des risques décès, incapacité, invalidité et, le cas échéant, frais de santé, existant dans l'entreprise, que ce contrat ait été négocié au niveau de l'entreprise ou d'un accord régional.

Ces entreprises pourront donc verser leur cotisation antérieure à l'identique si le taux de cotisation fixé dans ce contrat est au minimum égal à celui prévu par le présent accord.

Les entreprises ne peuvent pas cette cotisation devant, au plus tard à la date d'effet du présent accord (ou à la date de leur entrée dans son champ d'application), adapter les dispositions de leur contrat de prévoyance afin d'atteindre un niveau de cotisation au moins égal. Si cette adaptation ne peut être réalisée, elles devront résilier leur contrat au plus tard à l'échéance conclue qui suit la date d'effet du présent accord de branche (ou qui suit la date de leur entrée dans son champ d'application) et souscrire un contrat auprès de l'assureur recommandé ou d'un autre assureur de leur choix.

Article 6 - Réexamen

En vigueur non étendu en date du 13 avr. 2010

Dans les 3 ans à compter de la date d'effet du présent accord, les parties envisageront éventuellement des aménagements.

Par ailleurs, les modalités de mise en œuvre des accords auprès de l'organisme assureur recommandé forment l'objet d'un réexamen périodique par les parties, au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent accord.

Article 7 - Durée et date d'effet

En vigueur non étendu en date du 13 avr. 2010

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au plus tôt au 1er janvier 2011 (ou le premier jour de l'exercice qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension, si cette publication est postérieure au 31 décembre 2010).

Article 8 - Dépôt de l'accord

En vigueur non étendu en date du 13 avr. 2010

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives et fait l'objet d'un dépôt dans les délais prévus par les textes en vigueur.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 1er - Missions de la commission

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2010

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, la commission a pour mission de valider les accords conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La commission contrôle que l'accord conclut n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En revanche, la commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

Article 2 - Saisine de la commission

La snsiiae de la cmsosoimin est caractérisée par la tnrmiosissan de l'accord cetclliof par l'entreprise. L'accord diot être adressé en l'tetre recommandée aevc aivs de réception au secrétariat de la commission.

Article 3 - Organisation de la commission
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2010

3.1. Cioomsiotpn

La cmooimissn cmeonprd un représentant de cahuqe ogtaiorsann syinlcdae de salariés représentativeau paln national (1) et un nmbroe égal de représentants de l'union des iridtuens textiles.

Les oasgtinrinns sydilaecns de salariés et d'employeurs deniovt fraie connaître par écrit au secrétariat de la csiosmimon le nom de luer représentant.

Tout merbme empêché de prticipiear à une réunion de la cisimmsoon puet se firae remplacer, puor les représentants de salariés, d'un mbmere désigné par l'organisation salincdye dnnot il relève, puor les représentants des employeurs, d'un merbme désigné par l'union des iidrenstus textiles.

3.2. Secrétariat

La cimsomison est domiciliée au siège de l'union des ieintsurds textiles, 37-39, rue de Neuilly, 92110 Clichy, qui en assure le secrétariat.

Les misions du secrétariat citsensont à :

? asurer la tsmsinoaisrn et la réception de tuos dunocmtes eanrtnt dnns son camhp d'intervention et de compétence : les adccors cloictfels smiuos à viodiaitn dinovet être tasminrs aux otsnaaonriigs sladeyincn au monis 15 juuos avant la réunion de la cmooimissn de vilaiodatn ;

? établir les procès-verbaux de vldoiiatan ou de non-validation des adccors transmis.

(1) L'article 3-1 est étendu à l'exclusion des tremes « au paln nnaitoal » comme étant crtnoiaers au prcipnie d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de catoaissn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 9 juin 2011, art. 1er)

Avenant du 29 juin 2010 relatif à la prévoyance Vosges

Signataires	
Patrons signataires	Le sacindytxelite de l'Est,
Syndicats signataires	Les sieievcrs Vesogs Mlolese CDFT ;
	La CFE-CGC ;
	La CTFC ;
	La CGT-FO ;
	La CGT,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 29 juin 2010

Le présent avnneat a puor objet d'intégrer des gianetrs supplémentaires de prévoyance en alopitciapn des doosinsiitps de l'accord nntaiaol du 13 avirl 2010 rleiatf à la prévoyance dnns l'industrie textile.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 29 juin 2010

Le présent anevnat s'applique à l'ensemble des erptsrniees de Lrriroane relanvet de la cvetoonnin cleitlovce ntonlaiae de l'industrie tixetle asini qu'à cleles rneeavlt du chmap d'application

4.1. Réunions de la commission

La ciosmmsoin se réunit dnns les 2 mios svuniats la tasnisoimrsn au secrétariat d'un acrcod cletcliof puor validation. Elle puet se réunir à l'occasion de toute réunion paritaire.

4.2. Décisions de la commission

Les décisions de la comossmiin snot adoptées à la majorité des voix des memrebs présents ou représentés.

La coismmosin émet un procès-verbal de voidlitaan ou de non-validation de l'accord coilceltf qui lui a été transmis.

La csmismooiin diot se poreonnrc sur la validité de l'accord dnns les 4 mios suavint sa saisine. A défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, l'accord est réputé aiovrr été validé. Si la cmomssoiin décide de ne pas vdaelir l'accord, il est réputé non écrit.

Article 5 - Dépôt des accords

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2010

Afin d'entrer en vgueuir et en aoitaplcipn de l'article L. 2232-28 du cdoe du travail, les adrcocos ccllfietos validés par la ciommsiosn paaritrie de bhnrace dvoniet être déposés auprès de l'autorité avtiadmnisrte compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de vdaliitaaon de la commission.

Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2010

Les dnspiotoiiss du présent acocrd enorternt en viugeur à cemptor de sa dtae de signature.

Article 7 - Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2010

Le camhp d'application du présent acocrd est cluei de la cotnvenoin coitelcve noaitlane de l'industrie textile. Il est cnlocu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les praiets cnneneoivnt d'en demdnear l'extension.

de l'avenant régional du 26 ortbcoe 1965 rappelé à l'article 1er.

Article 3 - Garanties de prévoyance

En vigueur étendu en date du 29 juin 2010

Les gneiraats de prévoyance (décès, incapacité de travail, invalidité, obsèques) snot annexées au présent avenant, eels se stbniseutt aux gaiaretns en vueiugr définies par l'accord du 1er juuillt 2009.

Les erseipntres aaynt scoisurt des gtarniaes supérieures feonrt l'objet d'une étude particulière de la prat de l'organisme désigné. Les eirthnersps aaynt scuroist des gitnareas inférieures dvnreot aatpder luer ctrnaot au mniimum sur la bsae de la cioosattn définie à l'article 4 et des gntiaares définies en annexe.

Article 4 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 29 juin 2010

Le tuax de caotision est fixé à 0,70 % du srailae burt pirs en considération puor la détermination de l'assiette des conisotaits USSRAF tahrencs A et B.

Cette ctoioiastn est répartie 50/50 entre epyolumer et salarié, la vtinieoltan de la citisootan par risque est annexée au présent avenant.

Article 5 - Portabilité

En vigueur étendu en date du 29 juin 2010

Les gĩaatrens de prėvoyaņce fnot l'objct d'une msialuuotitan en ce qui cncerone les diootssinpis de l'avenant n° 3 de l'article 14 de l'ANI du 11 jniaver 2008 raetilevs au metiainn des gĩaatrens dnas le carde de la portabilitė des droits.

Article 6 - Date d'effet
En vigueur ėtendu en date du 29 juin 2010

Le prėsent anveant prned effet au 1er jveinar 2011 ou au piemrr juor du ttirermse qui siut la pltcuobain au Jraounl offeicil de l'arrėtė d'extension si cette piabliotucn est postėrieure au 31 dėcembre 2010.

Article 7 - Dėpôt
En vigueur ėtendu en date du 29 juin 2010

Le prėsent aanevnt fiat l'objct des formalitės de dėpôt, conformėment au cdoe du travail. Il est ėtabli en nmrobe snaffsiut d'exemplaires puor ėtre rimes à cchunae des ptaries contractantes. Les piatres siiteaagrns ceneovnnint de deednmar l'extension du prėsent avenant.

Article - Annexe

En vigueur ėtendu en date du 29 juin 2010

Annexe

Garantie	Prestation % tab	Cotisation % TAB
Capital dėcès ttoues ceauss et PITA		
Cėlibataire, veuf, divorcė	100 SAB (1)	
Mariė, liė par un Pcas	130 % SAB	

Dėnonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fėdėration franėaise de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle

En vigueur non ėtendu en date du 8 avr. 2011

Paris, le 8 avrıl 2011.

La fėdėration franėaise de la maroquinerie, 16, rue Martel, 75010 Paris, à la DIRECCTE, 109, rue Montmartre, 75084 Prais Cdeex 02.

Monsieur,
La fėdėration franėaise de la muioerarnqe anayt pirs la dėcision, lros de son comitė fėdėral du 30 mras 2011, de ne pas prvrouisue les nėgociations en vue du rmhropepacent entre le FTROAHC et OPCALIA, du fiat nmoentam de l'impossibilitė de crėer une setocin partiriae pefnsoinloerlse propre, nuos procėdons par consėquent à la dėnonciation des arccdos qui prėvoient le vremseent par les epnesrirts de la brachne de lrues cbnotuitoris lėgales au FORTHAC, à saovir :

Accord du 5 dėcembre 2013 relatif au rėgime de prėvoyaņce Lorraine

Signataires	
Patrons signataires	Le STE,
Syndicats signataires	La CGT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; Le sndyaict Hieautcx CFDT,

Article 1er - Objet et champ d'application

Toute soiatuittn avev 1 efnant à cgahre	160 % SAB	0,26 %
Majoration par ennaft supplėmentaire	30 % SAB	
Double efeit	100 % du cpatail dėcès toetus causes	
Frais d'obsėques (limitė aux faris rėels puor enafnt de mnios de 12 ans)	100 % PSMS (2)	0,01 %
Dėcès du cnojonit ou d'un efnant à chgare		
Incapacitė toripmeare de triavl	Sous dėduction ISJS (3)	0,22 %
En raleis des oiltginabos pnatrloas de miaetnin de siaalre ou à ctopenr du 91e juor d'arrėt de tvialar citnnou	85 % saailre net	
Invaliditė	Sous dėduction ISJS (3)	0,21 %
1re catėgorie (ou IPP : tuax ertne 33 et 65 %)	51 % saraile net	
2e et 3e catėgories (ou IPP : tuax 66 % et plus)	85 % sailrae net	
Total		0,70 %

(1) SAB : slairae annuel brut.

(2) PSMS : ploanfd musneel de la sėcuritė sociale.

(3) ISJS : indemnitės journaliėres de la sėcuritė sociale. La catotiosin dėcès est rėpartie 50/50 entre eepymolur et salariė.

La ciotsoiatn incapacitė de tiaarvl est à la caghre du salariė. Les csitonoiats obsėques et invaliditė snot à la chrgae de l'employeur.

? l'accord du 20 dėcembre 1994 ptaront crėation de l'OPCA FORTHAC, cmoumn aux idrentuiss de la chaussure, de la couture, des curis et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la mqroiiearune et du txleite ;

? l'accord du 15 dėcembre 2005 ritaelf à la fomitoarn pnifseerollsoe cnotniue au sien de la bhacnre de la maroquinerie.

Cette dėnonciation est prononcėe dnas le cadre des actrlies L. 2261-9 et L. 2261-11 du cdoe du travail.

Conformėment aux dssipotiiinos des aicerlts D. 2231-7 et D. 2231-8, la prėsentė dėnonciation frea l'objct d'un dėpôt auprės de la DCERTICE (DDTEFP de Paris) et du greffe du ceionsl des prud'hommes de Paris.

En consėquence de ctete dėnonciation, la fėdėration franėaise de la minrreoquie ne puorra ėtre prėsentė à la rėunion patrairie du 12 avril 2011.

La fėdėration franėaise de la mnurqeoraiie ieintrva ses icoerltnetruus siayduncx à une nėgociation dnas les mlrleuies dėlais.

Je vuos pire de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considėration distinguėe.

Le prėsident.

En vigueur non ėtendu en date du 1 juil. 2014

Le prėsent acrocđ s'applique aux epresnierts lnarerois dnou l'activitė relėve du camhp d'application de la cneioovtn cliectlove naalontie de l'industrie textile. Il a puor objct l'institution d'une girtanae cvoelcilte cortne les resiuqs de dėcès et de petre tlatoe et irrėversible d'autonomie, d'incapacitė de travail, d'invaliditė, d'obsėques au profit des salariės ne bėnėficiant pas du rėgime de rėttiare et de prėvoyaņce des ceadr instituė par la ceiotonnvn ccvllolitee du 14 mras 1947

Article 2 - Adhėrents

En vigueur non ėtendu en date du 1 juil. 2014

Sont adhérentes aux gaintars décès, incapacité, invalidité et obsèques, à l'exception de ceells visées par l'article 12 ci-après, les epenirserts ttxeiels leianrros qui snot tuenes d'appliquer la cenonvoitn ccolvietle nlioantae de l'industrie textile.

Article 3 - Assurés

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

Sont assurés, quel que snot luer âge, les salariés des ersteiernps adhérentes qui ne bénéficient pas du régime de rrtteiae et de prévoyance des cdreas institué par la cennvioton ceitclvole natioanle du 14 mras 1947.

En cas de piotomorn peanrtetmt l'accession au régime des cadres, le tafesnrt d'un régime à l'autre devra se farie snas stioulon de continuité.

Les ginretaas prévues ci-après s'appliquent à pratir de l'embauchage dnas une epsrrenite adhérente. Elcls penrnt fin au dineerr juor du mios ciivl svuiant la fin du cnoatrt de tiarval suaf si entre-temps le salarié est embauché dnas une aurtte eentirrpse où il bénéficie d'une ginartae similaire.

Article 4 - Salaire

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

Les girnteaas de prévoyance asini que les citsooitnas qui en snot la ciattornrpee snot calculées en fiotcnon du salriae de l'assuré.

Ce saailre est déterminé par l'ensemble de la rémunération en espèces et en nurtae tlele qu'elle est prise en considération puor la détermination de l'assiette des cnisatioots Urssaf.

Le sariale aneunl d'un assuré, déterminé à une époque quelconque, est le sailare qu'il a reçu au corus d'une période de 12 mios eiarnpxt à l'époque considérée.

Si, à ctete époque, l'assuré a été embauché diupes moins de 1 an, le slaiare anuenl srea reconstitué, pro rtaa temporis, d'après le slialrae reçu dpeuis l'embauchage.

Article 5 - Cotisations

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

La coaiitston est fixée à 0,7 % du sraalie défini à l'article 4. Elle est supportée moitié par l'assuré et moitié par l'entreprise adhérente.

La ctsotioain de l'assuré est prélevée lros de cauhqe paie. A la fin de cqhaue tmeitrse civil, l'entreprise adhérente verse à l'organisme gaéinnstoire l'ensemble de la caotiotisn ptalnraoe et des caiioonstts salariés, calculées sur les sieralas payés au curos du tesrtmire échu.

Article 6 - Prestations garanties

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

(En pourcentage.)

Garantie	Total	Employeur	Salarié
Décès teouts cseaus et PITA (*) Célibataire, veuf, divorcé : 100 % Marié, pacsé : 130 % Toute siaiutotn aevc 1 enanft à crgahe : 160 % Majoration par eanfnt supplémentaire : 30 % Double effet (**): 100 % du capital	0,26	0,13	0,13
Incapacité à 85 % net (1)	0,22	?	0,22
Invalidité (***) à 85 % net	0,21	0,21	?
Indemnité obsèques à 100 % du pnofald meeunsl de la sécurité sociale	0,01	0,01	?
Total	0,70	0,35	0,35

(1) En reials des ongabiitlos clteenovenonnlis de l'employeur ou à cpmtoter du 91e juor d'arrêt ctnoinu si pas de dtoris « menitian de siarlae ».

(*) Un assuré est considéré en état de prete ttaole et irréversible d'autonomie lorsque, par suite de mladaie ou d'accident, il est dnas l'impossibilité alsobue et définitive de se lvrier à une ocatocpiun ou un trivaal lui parnuoct gian ou pfruit et est classé par la sécurité saicole en invalidité de 3e catégorie.

En cas de ptree tatole et irréversible d'autonomie, il revceea par aicctpnioan le ctipaal prévu en cas de décès.

Le vemsneret dt ctipial en cas d'invalidité de 3e catégorie met fin à la gnairate en cas de décès.

(**) En cas de décès simultanément ou postérieur au salarié du conjoint, non remarié, cbniuocn ou peirtaanre lié par un Pcas et n'ayant pas fiat voliar ses diorts à la retraite, il est versé un cpitaal égal à culei défini dnas le tbeaalu ci-dessus aux enanfts à charge, dnas les condiitons fixées au règlement de la CIPREV.

(***) Invalidité 1re catégorie = 3/5 du pcaugoetrne prévu en 2e ou 3e catégorie, snot 51 % du net.

Tous les rieurs de décès, qluele qu'en snot la cause, snot couverts. Cependant, le suicide, la naitvgoian aérienne et le rqsieue de grerue ne snot crovetus que soeln les dsintioposs légales et le règlement ou les codnoitnis générales abplacpiles aux contrats.

L'entreprise adhérente, en aroccd aevc ses salariés, puet oetpr puor un régime de ptaernoits supérieur aux graitneas anisi définies. Dnas ce cas, la cotoitisan déterminée à l'article 5 est majorée proportionnellement.

Article 7 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

Sauf désignation epxesrse d'un bénéficiaire ou en cas de décès de ce dienerr aanvt le décès du participant, le caiatpl gatanri est versé conformément aux dstnsiilopos de l'article 8 du règlement général :

? au cinoonjt svivruant de l'assuré non divorcé, non séparé de corps, du cunocibn ou du prtaaeirne lié au priiatnecat par un

Pacs, à défaut aux etnnafs légitimes, roenncus ou adofitps de l'assuré par ptras égales ernte eux ;

? à défaut aux anats dirot de l'assuré.

En cas de pluralité de bénéficiaires, le peneaimt du cpitaal est isniliivdbe à l'égard de la cacttronnate et le règlement se fiat par qnatcuite cojtonnie des bénéficiaires.

La désignation du bénéficiaire, à qui est versé le catipal garntai en cas de décès, est effectuée, par le pacprianitt sur une désignation de bénéficiaires funiroe par la CEPRIV auprès de l'entreprise adhérente.

Article 8 - Incapacité de travail

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

En cas d'incapacité de tiavrall d'un assuré ouanvrt diort à des indemnités journalières de la sécurité sociale, à une poensin d'invalidité (catégories 2 et 3) ou à une rnete d'invalidité (accidents du travail) au mions égale à 66 % du slaiare annuel, les gearnitas des rsieqs de décès et de prete ttaloe et irréversible d'autonomie prévues aux altcries 6 et 8 lui sonret maintenues, snas crtnaproetie de cotisations, pndanet ttuoe la durée de l'incapacité de travail, et même après son

lcmncineei de l'entreprise adhérente.

La reprise platieree de taavrl autorisée par la sécurité sociale avec maintien des prestations ne sera pas considérée comme maintenue fin à l'état d'incapacité de travail, mais la rémunération plaitree ou totale perçue s'ajoutera les cotisations portables et du salarié.

Seront également compris dans l'assiette des cotisations les rémunérations qui auraient été versées par l'entreprise durant la période d'incapacité de travail.

Pendant la durée de l'incapacité de travail, les cotisations assurées sont déterminées sur la base du salaire au moment de l'assuré à l'époque de l'arrêt de travail. Ce salaire sera revalorisé au 1er janvier de chaque année conformément à la valeur du point définie chaque année par le conseil d'administration de la CEIRPV tant que l'entreprise reste adhérente à la garantie décès.

Les dispositions du présent article cesseront immédiatement d'avoir effet à la date de cessation du paiement des cotisations de la sécurité sociale, et au plus tard au jour d'effet de la liquidation de la pension visée sécurité sociale.

En cas de non-reconduction de la CEIRPV à l'issue des périodes déterminées (au plus tard au 1er juillet 2019), la CEIRPV gèrera le versement de tous les cotisations résultants de décès inévitables au cours de la période d'assurance.

En cas de non-reconduction de l'organisme assureur et en application de l'article 34 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 visant à compléter l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la CEIRPV gèrera également le maintien de la garantie décès aux assurés en état d'incapacité de travail ou d'invalidité lorsqu'ils sont gérés conformément aux dispositions de ces règlements dans les conditions prévues à l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 9 - Chômage total

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

Les garanties de prévoyance restant au moins à tout aincen salarié indemnisé par le régime d'assurance chômage pour une durée correspondant aux dispositions en vigueur dans le cadre de l'ANI, avec un minimum de 6 mois.

Article 10 - Gestion

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la CIPREV, organisme de prévoyance agréée sous le numéro 921 et dont le siège est à Epinal, 9, avenue Victor-Hugo, est recommandée pour gérer jusqu'au 30 juin 2019 les garanties de prévoyance.

Il est créé un comité paritaire de suivi de la gestion de la garantie décès composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives du présent accord et d'un nombre égal de représentants du syndicat de l'Est.

Ce comité aura compétence pour examiner tous les questions relatives au fonctionnement de la présente garantie, et à ce titre :

? il assurera le suivi des opérations administratives et financières et l'examen du bilan et résultats annuels ; à cet effet, il recevra de la CEIRPV toutes les données nécessaires

de résultats ainsi que les états statistiques, démographiques et financiers relatifs aux garanties ;

? il examinera les propositions d'ajustements des cotisations des salariés ;

? il examinera tous les litiges résultant de l'application de la garantie que du présent accord et s'efforcera d'y remédier par la voie de la conciliation.

Le comité se réunira au moins une fois par an pour la présentation du rapport annuel.

Réexamen des modalités d'organisation de la garantie

Les modalités et modalités d'organisation des garanties telles que définies ci-dessus ainsi que la désignation de l'organisme de prévoyance seront réexaminées par la commission paritaire au plus tard le 31 décembre 2018.

A cette occasion, le comité paritaire de suivi établit un rapport général sur le bilan et les résultats de la gestion des garanties.

Article 11 - Régimes antérieurs

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

Les personnes qui, antérieurement à la date d'effet du présent accord, ont adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme différent de celui prévu par l'article 11 pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent devront adhérer au présent accord ou luer conformément aux dispositions du présent article L. 132-23 du code du travail.

Article 12 - Date d'application

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 1er juillet 2014.

Article 13 - Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent accord peut être dénoncé selon la procédure en vigueur.

Article 14 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt, conformément au code du travail. Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes.

Article 15 - Extension

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

Les parties sauront convenir de demander l'extension du présent accord.

techniciens et agents de maîtrise, et des ingénieurs et cadres, dans l'industrie textile (1).

Le nouveau système de classification, basé sur des critères adaptés pour les salariés non cadres et des définitions pour les ingénieurs et cadres, visé à l'article en annexe un document mieux adapté à la réalité des emplois dans l'industrie textile et à l'évolution en favorisant le développement des compétences, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

(1) Hors les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et produits assimilés.

Accord du 19 décembre 2013 relatif aux classifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	UIT.
Syndicats signataires	Fédéchimie CGT-FO ; FCMTE CTFC ; FTHC CGT ; CFE-CGC chimie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord a pour objet la révision des classifications professionnelles des ouvriers, des employés, des

Titre Ier Nouvelles classifications

Chapitre Ier Principes généraux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le niveau ditsoipsif de caistsaofilcin psensofrolentie des salariés est un dsptisioif conçu sur la base de niveaux de qualification et sur un pontonmisiet des salariés en échelons, à l'intérieur de chacun des niveaux, dans les conditions précisées ci-après. Pour les ingénieurs et cadres, le dispositif retenu est adapté à l'usage spécifique.

Article 1.1 - Niveaux de compétences

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La grille de classification des emplois comprend dix niveaux établis en fonction des compétences requises. Ces dix niveaux de compétences se répartissent de la manière suivante :

- ? niveaux 1 à 4 : ouvriers, employés ;
- ? niveaux 5 et 6 : techniciens, agents de maîtrise ;
- ? positions I à IV : ingénieurs et cadres.

Les niveaux de compétences ont pour objet de permettre le classement des emplois et de garantir un professionnalisme équitable des salariés d'un même emploi ou d'un emploi de compétences identiques.

Article 1.2 - Echelons

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La progression du salarié dans les différents échelons est fonction de l'évolution de ses compétences dans le cadre de son emploi et dans l'exercice de son activité professionnelle.

Le niveau 1 ne comporte pas d'échelon. Les niveaux 2 à 6 comprennent trois échelons pour chaque niveau. Pour les ingénieurs et cadres :

La position I comprend deux échelons. Les positions II à IV ne comprennent pas d'échelon.

Article 1.3 - Critères classants (non-cadres)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de compétences, des critères caractéristiques sont définis pour les niveaux 1 à 6 compris.

Les sept critères caractéristiques des emplois non cadres sont les suivants :

1. Connaissances théoriques ;
 2. Savoir-faire pratique ;
 3. Qualité, hygiène, sécurité, environnement ;
 4. Autonomie, initiative ;
 5. Système de contrôle ;
 6. Technicité, complexité ;
 7. Responsabilité des services et technicité des relations.
- A ces critères caractéristiques peut s'ajouter un des deux critères spécifiques suivants pour les emplois concernés :
- ? aménagement du poste de travail ;
 - ? ou embauche par intérim (intégrant l'animation).

La position d'un emploi de son contenu, chaque emploi est positionné sur un niveau de compétences en procédant à son évaluation à partir des critères caractéristiques valorisés de 1 à 6 (voir annexes V.1 et V.2). Le niveau est arrondi dès la décimale 0,6 du niveau inférieur.

La grille complète des critères caractéristiques et le lexique utilisé sont rattachés en annexe au présent accord. La méthodologie et des exemples d'application sont rattachés dans le guide pratique de mise en place.

Article 1.4 - Définitions génériques (cadres)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le positionnement des emplois « ingénieurs et cadres » se fait conformément aux définitions génériques rattachées en annexe au présent accord.

Le niveau 1 ne comporte pas d'échelon. Pour les niveaux 2 à 6, l'échelon 1 constitue le seuil d'accueil dans le niveau correspondant.

A l'issue d'une période de probation satisfaisante validée dans cet échelon, le salarié est classé à l'échelon 2, qui correspond à une fonction complète et autonome de son emploi. La période de probation satisfaisante visée ci-dessus est différente selon les emplois et les salariés. En tout état de cause, au terme d'un délai maximal de 2 ans suivant le classement à l'échelon 1, le salarié pourra demander à sa hiérarchie, conformément aux modalités prévues dans l'accord individuel, une nouvelle appréciation de sa situation au regard des compétences posées par le présent accord en matière de fonction complète et autonome de l'emploi.

L'échelon 3 est subordonné, en plus de la fonction autonome et complète de l'emploi, à la mise en œuvre effective dans le cadre :

- ? d'autres employabilités (telles que définies dans le lexique) ;
- ? ou d'une expertise approfondie.

Chapitre III Procédure de mise en place des classifications dans les entreprises

Article 3.1 - Délai de mise en place dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les présentes classifications entrées en vigueur le 1er janvier 2016.

Les entreprises qui n'auront pu recevoir cette date au 4 mai supplémentaires, soit jusqu'au 1er mai 2016 au plus tard, pour mettre en œuvre les nouvelles classifications.

Le délai s'écoulant entre la date de signature du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications est le délai dont disposent les entreprises pour préparer le travail de mise en place des emplois du personnel ouvrier, ETAM, ingénieur et cadre d'après la nouvelle grille de classification.

Article 3.2 - Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, sans préjudice des dispositions légales relatives à l'information et à la consultation du comité d'entreprise, une commission technique de suivi sera mise en place, afin de définir :

- ? les modalités d'information de la commission technique de suivi, conformément au guide de mise en place ;
- ? le calendrier de mise en œuvre ;
- ? la consultation et les modalités de consultation de la commission technique de suivi ;
- ? les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- ? les modalités de recours des salariés.

Article 3.3 - Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur devra assurer l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur :

- ? le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, conformément au guide de mise en place ;
- ? le calendrier de mise en œuvre ;
- ? les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- ? les modalités de recours des salariés.

Article 3.4 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'employeur devra iomfenrr par écrit cuahqe salarié de sa nlevuole cfstsiiaoaicln tlele qu'elle résulte du noevuau dsiptsiiof conventionnel.

Article 3.5 - Conséquences du nouveau classement En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est eednntu qu'il n'y a acuune cdoncacrnoe entre l'ancien et le naouevu système de glrlie de classification. Lors de la msie en aaiplpotcin de la nluloeve caliiaitsfocan professionnelle, la cifiiacltasosn affectée à l'emploi considéré n'entraînera pas de rsieme en csauve des éléments cetnclrouats rliaefst au sttaut du salarié. Son saairle effitecf ne prruoa être diminué du fiat de cttee msie en application.

Article 3.6 - Commission nationale d'interprétation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Une cssiomimon ntolniaae d'interprétation srea créée au neviau de la branche. Elle srea composée d'un représentant par oatsgoiinran slinaycde de salariés et d'un nmbore égal de représentants des employeurs. Elle arua puor mssiion de s'assurer de la bnnoe msie en atiipacoln de l'accord dnas les entreprises, de veelilr au recept de la méthode de cifiioclsatasn définie par l'accord, d'interpréter les textes sur la dedname motivée de l'un des siaytndcs représentatifs de la branche.

Article 3.7 - Dispositions générales En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La msie en ?uvre du nvoaeuu système de catiaisfoilsn egixe que cauhqe esnpritree établisse des définitions des pteoss de travail, préalables à luer classification. Les sgeiatarnis du présent acorcd snot cnoeicstns de l'importance de cét eeicrxce dnas une branche où beuocuap d'entreprises snot de talile réduite. C'est puoquori le délai laissé aux eereipnrtss puor mneer à bein ce tivaral drvea être utilisé puor réaliser des seossnis de foitroman sur la msie en ?uvre du noevuau système de classification. Les sagierntais du présent acorcd foenrt une démarche particulière en ce snes auprès d'OPCALIA TMC puor fielatcir cttee msie en ?uvre.

Article 4.1 - Chapitre IV Rémunérations minimales garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

A cpoetmr du 1er jeanvir 2016, il srea institué des rémunérations meialinms gterinaas cnenrpoarosdt à la nlelovue caoliafistcns professionnelle.

Titre II Dispositions diverses

Article 5.1 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

A cptomor de la dtae de pisre d'effet des nllleovus cialisainctosfs professionnelles, définie dnas l'article 3.1, snot au 1er jeanvir 2016, les ditnopoiiiss du présent aorccd revletais aux csiifaaltcsonis preefosnllnieos aenornulnt et romrnecpaelt les dtsinspioois aelucetls aaynt le même objet, fnguarit dnas la cnevotinson cticlvolee niltnaaoe de l'industrie teixtle et ses annexes, tllées qu'elles résultent :
? de l'accord du 20 février 1963 (ingénieurs et cadres) et, en conséquence, de l'ensemble des accdros de bcarhne fansait aapiocilptn ddiut accord-cadre ;
? de l'accord nionaatl cdrae du 12 mras 1970 paortnt révision de la cstclsafiooain poflesrionlnese des antges de maîtrise et, en conséquence, de l'ensemble des acocrds de bhcrane fsnaiat aoaptcpiln ddiut accord-cadre, y copimrs de l'accord du 5 juin 1973 raeitlf à la casitlfcioisan des agtnes de maîtrise des screeivs d'entretien ;
? de l'accord du 31 jnavier 1975 retilaf à la ciacssiltaiofn

prsnoeollinfese des employés ;
? de l'accord du 28 février 1978 reatlf à la ctacflsioisian des tcnhenicis ;
? de l'accord-cadre du 30 décembre 1980 rliatef à la ccsitilosaiafn des oreurvis et, en conséquence, de l'ensemble des adroccs de bnchrhae fnaaist altaipcopin ddiut accord-cadre, y cmprois de l'accord du 13 jenvair 1983 rtailef à la cliaofactisn des ovieurr d'entretien, de transport, de cufhrefaie et euax et des oriverus des secviers généraux ;
? de l'accord du 25 jvaneir 2011 raitelf aux différentes fmeros de traival sur pisrlueus petoss dnas l'industrie textile.
Avant ctete dtae de prise d'effet (1er javneir 2016), l'ensemble des dsinpitsoois précitées retse en vigueur.

Toutefois, puor les etrneisrps n'ayant pu mttere en ?uvre les neullvoes cfstnsioaicilas au 1er jaieivr 2016, l'ensemble des ditosiosipns précitées reestra en vigeuur trramieenmpeot puor une période qui n'excédera pas 4 mois, snot au puls trad jusqu'au 1er mai 2016

Article 5.2 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Suite à la stugianre du présent accord, un grpuoe thiqueunce piaaritre srea mis en palce puor exnmeair les dnioiitsposs de la contnevoin ctvleliocce nlniatoae sibelsceputs d'être impactées par le présent accord, ntaoemnt ceells finaast référence à des ccfinefiots de classification.

Article 6 - Titre III Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord, conpnmeart les aneenxs ci-jointes dûment paraphées, est fiat en un nmrboe snfsuaait d'exemplaires puor être rmeis à cuhncae des peiatrs cartnteaocots et déposé conformément au cdoe du travail, en vue de son extension.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe

1. Atchietrurce du système : les niveaux

Niveau	Position / Niveau
Ingénieurs et cadres	Position IV
	Position III
	Position II
	Position I
Techniciens, aengts de maîtrise	Niveau 6
	Niveau 5
Ouvriers, employés	Niveau 4
	Niveau 3
	Niveau 2
	Niveau 1

Positionnement des eiompls sleon une glrlie à critères ctsanlass puor les non-cadres

1. Ahuctrtiree du système : les échelons (non-cadres)

Echelon (*)	Thématique
1	Tenue minimum de l'emploi
2	Tenue complète et autonome de l'emploi
3	Mise en œuvre effective d'autres employabilités ou d'une expertise approfondie

(*) Affectation aux salariés non cadres à partir du niveau II.

	Niveau (6)	Echelon (16)
Techniciens, agents de maîtrise	6	3
	5	3
Ouvriers, employés	4	3
	3	3
	2	3
	1	1

2. Accréditation du système : les échelons (non-cadres)

3. Critères classants (salariés non cadres)

Connaissances théoriques	Savoir, connaissances théoriques	Transmission des savoirs et relations	Avec gestion par nature : technicité, fréquence, enjeux, relations
Savoir-faire pratiques	Savoir-faire : produit, process, procédures (PPP)		
QHSE	Qualité, hygiène, sécurité et environnement	Critères d'implication des salariés au sein de l'entreprise ou d'encadrement	
Autonomie, initiative	Marge de manœuvre et d'initiative dans l'emploi		
Système de contrôle	Nature et fréquence des contrôles réalisés sur le travail du titulaire de l'emploi	Animation permanente	Gestion de projet, animation d'équipe, coordination d'un groupe de travail, règlement prévu / régulier
Technicité, complexité	Complexité et diversité des situations rencontrées		Critère spécifique pour la fonction hiérarchique

5. Autres

1. Critères classants non-cadres.
2. Éléments de classement.
3. Liens critères classants.
4. Caractéristiques des emplois ingénieurs et cadres.

4. Classification des ingénieurs et cadres

La classification des cadres suppose de répondre à un système simple et adapté aux petites et moyennes entreprises.

Le système repose sur quatre points :

- ? point I (avec deux niveaux) ;
- ? point II ;
- ? point III ;
- ? point IV.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe V.1

Critères classants (non-cadres)

Critère classant	1	2	3	4	5	6
Niveau des connaissances théoriques	Savoirs généraux de base	Brevet des collèges, CQP ou expérience équivalente	CAP, BEP, CQP ou expérience équivalente	Bac, CQP ou expérience équivalente	Bac + 2, CQP ou expérience équivalente	Licence, licence pro ou expérience équivalente
Savoir-faire pratique (produit, processus, procédures)	Première pratique professionnelle simple	Capacité à effectuer et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures	Capacité à réaliser des missions complexes et des règles professionnelles	Capacité à réaliser des missions complexes et des règles professionnelles	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés et cadrés.	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs génériques ou d'un ensemble des charges.
Technicité/complexité (complexité et diversité des situations rencontrées)	Travaux simples et répétitifs	Travaux effectués encadrés par des instructions et des méthodes opératoires précis	Travaux nécessitant d'un premier niveau de technicité sous la supervision de savoir-faire pratiques et théoriques	Recours à des connaissances et prise en compte de certaines pratiques liées à l'environnement de l'emploi	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les procédures	Mise en œuvre et/ou coordination d'activités complexes en vue de la réalisation d'objectifs opérationnels

QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement)	Connaissance et respect des consignes de sécurité	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi	Prise en compte des risques que l'activité du tertiaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Pro-activité concernant le QHSE	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE	Responsabilité de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Evaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité
Autonomie, initiative	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité	Le titulaire de l'emploi est en auto-contrôle et doit assurer le maintien des standards prévus	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en prenant d'informations diverses	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative lui permettant de réaliser ses missions en prenant d'informations diverses et en fixant d'objectifs déterminés	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative lui permettant de réaliser ses missions en prenant d'informations ciblées et d'objectifs génériques
Système de contrôle	Le suivi est continu	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue.	Le suivi est occasionnel. Le titulaire est en auto-contrôle	Le suivi porte sur les méthodes choisies	Le suivi porte sur les moyens humains, techniques, matières, etc.) et les innovations retenues	Le suivi porte sur les résultats à court terme quotidiens, hebdomadaires (période et durée)
Transmission des savoirs et technicité des relations	Applicative (reproduction du geste). Ratnelles ponctuelles	Explicative (explication d'une consigne). Régulières	Démonstrative (raisonnement logique). Régulières et fonctionnelles	Transfert de méthode. Ratnelles uniquement régulier	Recherche d'informations et évaluation. Régulières clients/fournisseurs réguliers	Explicitation et capacité à convaincre. Régulier clients/fournisseurs permanent
Animation permanente uniquement ou	Aucune			Coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité	Animation et coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité	Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur
Encadrement permanent (intégrant l'animation)	Aucun				Encadrement d'une équipe de moins de 5 personnes. Hiérarchie directe	Encadrement d'une équipe de plus de 5 personnes. Hiérarchie directe

Annexe V.2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Exemples de classement

	Intitulé de l'emploi	Poste X	Poste X1	Poste X2	Poste X3	Poste X4	Poste X5	Poste X6	Poste X7	Poste X8
Connaissances théoriques	Saisie de la valeur du critère	2	5	5	4	4	2	4	3	4
Savoir-faire pratique	Saisie de la valeur du critère	3	5	5	5	3	2	3	3	5
Technicité, complexité	Saisie de la valeur du critère	2	4	5	4	4	2	4	3	4

QHSE	Saisie de la valeur du critère	3	3	5	3	3	2	3	3	4	
Autonomie, initiative	Saisie de la valeur du critère	3	5	5	4	4	3	4	3	5	
Système de suivi	Saisie de la valeur du critère	3	5	5	4	4	3	4	3	4	
Transmission des savoirs et technicité des relations	Saisie de la valeur du critère	3	5	5	4	4	3	4	3	4	
Total		0	19	32	35	28	26	17	26	21	30
Niveau Animation permanente		0	2,7	4,6	5,0	4,0	3,7	2,4	3,7	3,0	4,3
Moyenne pondérée Encadrement permanent		0	2,5	4,3	4,7	3,7	3,5	2,3	3,5	2,8	4,0
Moyenne pondérée Niveau de classification		0	2,7	4,6	5,0	4,0	3,7	2,4	3,7	3,0	4,3
Ouvriers, employés	De 1 à 1,5	1									
	De 1,6 à 2,5	2									
	De 2,6 à 3,5	3									
	De 3,6 à 4,5	4									
Techniciens, agents de maîtrise	De 4,6 à 5,5	5									
	Au-delà de 5,5	6									

Total	0	19	32	35	28	26	17	26	21	30
Total	0	19	32	35	28	26	17	26	21	30
Tableau de correspondance	Catégorie	Moyenne pondérée	Niveau							

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe V.3

Vocabulaire caractérisé et définitions

Lexique des critères classants

Termes et définitions

Ci-dessous, une définition commune des termes les plus couramment utilisés dans les travaux de classification.

Terme	Définition	Exemple
Activité	Une activité sera appréhendée comme un ensemble de différentes tâches homogènes.	Maintenance de 1er niveau
	L'activité sera le niveau de précision utilisé dans les différents postes d'emploi.	Conduite d'un équipement
Compétence	Une compétence est un savoir (savoir/savoir-faire, savoir-être) dont dispose le salarié et qu'il met en œuvre dans le cadre de son emploi.	Savoir régler une machine
		Savoir négocier une livraison

Complexe	Qui comprend plusieurs éléments analysés dans des rapports ou des présentations et qui nécessite d'être compris, à saisir le sens.	Interactions entre équipements, cinématiques, procédures ou processus...
Connexe	Etroitement lié, en rapport à quelque chose.	Les compétences complémentaires
Enjeu limité	Enjeu restreint, bordé, cadré (lié à une mission).	Un ordre de travail journalier, gérer un litige client.
Enjeu élargi	Enjeu global rattaché à la fonction.	Un objectif commercial.
Emploi	Regroupement cohérent d'un ou de plusieurs postes de travail de même niveau de compétences dans la même filière professionnelle.	Magasinier Conducteur d'installations
	Missionnement d'un salarié pour intervenir sur des activités complémentaires à son emploi.	Tenue complète d'autres emplois ou prise en charge de mission(s) spécifique(s), polyvalence.
Expert/expertise	Il est demandé au salarié d'utiliser son expérience, ses compétences techniques et son jugement professionnel pour constater, évaluer et faire des recommandations selon son champ de compétences.	Ces tâches peuvent être liées : - aux processus : horizontales - aux métiers : expertises verticales
Générique	Général, indicatif, qui concerne un ensemble.	Le niveau de satisfaction clients, le taux de marche d'un équipement?
Filière professionnelle		Un champ d'activité regroupant des emplois appartenant à la même finalité. La filière peut regrouper des emplois de métiers différents quand la filière est finement ciblée (filière maintenance, par exemple).
Administrative Logistique Maintenance		
Lien fonctionnel		
Coopération non hiérarchique		
Exemple : circuit de projet		

Îlot/zone d'activité	Espace de roegeuurmpnt opérationnel	Zone de préparation de commandes
		Îlot de conditionnement
		Zone amontoue de production
Occasionnel	Episodique, fortuit?	Un imacepelnemt imprévu
Permanent	Dimension organisée, activité unionite ou discontinue	
Poste de travail	Lieu unitaire, pgyiuhse et géogaphique d'exercice de l'activité (être à son ptsoe de travail). 1 psrnonee = 1 poste	Opérateur sur la maniche X
Procédure	La procédure est un doucnmet rannmet les règles à aieqlpour (elle s'applique assui bein à la msie en ?uvre d'un pccsoes que d'un processus).	Procédure paie, procédures comptables, commerciales, etc.
Process/procédé	Le process/procédé est une étape d'élaboration au snes toqueinhe du terme	Process de tissage, de teinture, etc.
Processus	Le pccsoes se définit cmme un enchainement d'étapes (ou procédures)	Processus de facturation, pserosucs paie, etc.
Ponctuel	Au snes unique	Une ietvinonetrn ponctuelle
Récurrent	Répétitif, qui renveit régulièrement	Le nrmboe de visiteis cmlicreioemas par semaine
Secteur, service	Regroupement d'activités de même nature	Service maintenance
Tâche	Opération élémentaire à ectefuter puor réaliser une activité donnée	Ranger des cartons
Tenue complète et autonome	Suffisant puor gérer suel ses miössnis et prerdne les dscipnisots nécessaires	
Tenue minimum	Relation à la ttmie inférieure de quique chose	Niveau de tuene par un débutant sur un emploi
Tuteur	Le tuatort est une rtiotaen l'vtramiõe ente un professionnel, le tuteur, et un apprenant, le stagiaire	Le toutrat ccrnnoe dnoc un salarié et non son emploi

Lexique des critères classants

Avertissement : les idinanticos rpseeris en iquatile ont puor octejibf d'aider à la bnnoe compréhension du critère. Les exeelmps présentés dneivot dnoc être pirs cmme tels, snas atrue élément de vulaer et d'interprétation. Ces exempels ne snot qu'indicatifs et présentés isolés de luer contexte. Ils ne présument dnoc en acuu cas le pononmieistet final que rtnidreea chuqae entreprise.

1. Nviau des cniocseansns théoriques

Définition : ce critère sret à évaluer le nvaieu des cessoannanis théoriques nécessaires au tiiautrlé puor tienr l'emploi et lui perretmt de dimoenr les misnisos et/ou les problèmes inhérents à celui-ci. Ces csiacoansnnes peuvnt être ausciqes par une formation, un diplôme y cmporis le CQP(1) ou une piuraqte pnseoelrniolfe équivalente. Il ne coistunte pas une ecexgine de diplôme puor les tatreliuis des emplois.

	Siarvos généraux de base
1	Nous nredirtoens ici les tiros saovirs de bsae : lire, écrire et compter
	Brevet des collèges, CQP, expérience équivalente
2	Le tltariiu de l'emploi diot connaître le vcricaoalbe nécessaire à l'exécution des tuarvax demandés panout cporeotmr un certiatn nbrmoe de mots, d'expressions tecqiehuns ou de caractéristiques indanifielt les produits, les tehqineucs et le prescos (ou processus)

	CAP, BEP, CQP, expérience équivalente
3	Le tiliurtae de l'emploi diot dspesior des cissaoncennas de bsae du métier lui pnatetmret de mneer à bein les peimrers nvauaix de tarvax confiés
	Bac, CQP, expérience équivalente
4	Le tarltiue de l'emploi dsiopse d'une exspteire opérationnelle représentée par la capacité à meenr l'analyse d'un problème ou d'une misions donnée et d'en dégager les conindotis oimetapls de réalisation
	Bac + 2, CQP, expérience équivalente
5	Maîtrise tchihneque du métier. Le tituailre de l'emploi a la faculté de pssear d'un sadte d'exécution à un sadte d'analyse et d'études
	Licence, expérience équivalente
6	Maîtrise tnqhueice du métier élargie pattemrnet de cdurnioe et de trsrictrae les anleayss et les études, dnas lreus eotrnenmvmnies spécifiques

2. Savoir-faire puqaierts (produit et services, pccross techniques, psecross et procédures)

Définition : ce critère évalue le niaevu de savoir-faire et de pputarie psfloreenilsoe nécessaire à la bnone tuene de l'emploi. Il intègre tuot asusi bein le poridut à réaliser que le servcie à rendre, les pcrsoes tehiqueuncs que les pseocurss et procédures à mtrete en ?uvre.

Savoir-faire muaelns		Première puiqrte porifnsneesolle peretanmtt la prsie en cgarhe de tvaurax simples
	1	Activités de la vie courante
		Exemples : rangement, tri, manutention, nettoyage?
	2	Capacité à ifienitedr et à réaliser une étape de pescsruos dnas le rpecset des procédures
		Le savoir-faire aedtntu diot pemtetre au tltiiaure d'identifier les pdrotius et/ou la piaqrue d'une étape dnas un processus

Savoir-faire techniques	3	Capacité à réaliser des missions complexes et des règles professionnelles
		La maîtrise professionnelle acquise à ce niveau nécessite tout à la fois la maîtrise d'un processus et la mise en œuvre de règles professionnelles attachées à son métier
		Il s'agit par exemple de la gestion combinée d'un processus et d'un équipement, ce qui suppose de connaître le processus et les résultats attendus, tout en s'appuyant sur une pratique confirmée de conduite d'un équipement. Cette combinaison est également lorsque le titulaire d'un emploi antérieur gère les données du processus ou si un emploi antérieur intègre une dimension logistique
		Le cas de l'administration des ventes est un bon exemple car il combine l'usage des logiciels ADV de l'entreprise et les règles (et compétences) commerciales générales
Savoirs conceptuels	4	Capacité à réaliser des missions complexes et des règles professionnelles
		La maîtrise professionnelle acquise à ce niveau nécessite une capacité à passer en compte des processus intégrés et la mise en œuvre de règles professionnelles attachées à son métier
		Il s'agit par exemple de la conduite de ligne intégrant des données d'analyse ou d'apprentis techniques. Pour les fonctions supports, l'ouverture vers les utilisateurs ou le recours intégré de compétences commerciales et marketing, etc.
	5	Capacité à passer en charge des missions à partir d'objectifs déterminés et cadrés
		Le savoir-faire à ce niveau suppose une maîtrise professionnelle confirmée par une bonne prise en compte des contraintes techniques, organisationnelles et procédurales liées à l'objectif à atteindre
	6	Capacité à passer en charge des missions à partir d'objectifs généraux ou d'un cadre des charges
		La maîtrise professionnelle adossée de son secteur d'activité et de son environnement doit permettre au titulaire de l'emploi de passer en charge des fonctions générales (c'est-à-dire récurrents, permanents) telles que des résultats de production, la clôture des comptes, les études techniques, les aspects commerciaux, les audits, etc.

3. Technicité/complexité (complexité des situations rencontrées)

Définition : ce critère sert à évaluer le niveau de technicité et de complexité des situations rencontrées dans le cadre de l'exercice de l'emploi considéré.

1	Tour de rôle et répétitifs	
	A ce premier niveau, l'emploi ne présente pas de complexité particulière, et les tâches relèvent de la vie courante	
	Ménage, manutention, etc.	
	2	Travaux spécifiques encadrés par des instructions et des modes opératoires précis
		La complexité repose ici sur un enchaînement de tâches simples dans un périmètre temporel limité
	3	Travaux nécessitant d'un premier niveau de technicité et nécessitant la mise en œuvre de savoir-faire pratiques et théoriques
	La technicité repose ici sur la bonne connaissance d'une pratique et de savoirs théoriques. Prélever un échantillon (savoir pratique) et assurer un contrôle simple (savoir théorique). Réaliser une étape de production (savoir pratique) à l'aide d'un équipement qu'il faut connaître (savoir théorique)	
4	Recours à des connaissances connexes nécessitant la prise en compte de contraintes professionnelles liées à l'environnement direct de l'emploi	
	La complexité s'entend ici sous un double aspect : ? prise en compte de variables et de contraintes liées à l'environnement de son emploi dans l'exercice de son activité ? nécessité de mettre en œuvre des compétences connexes	
5	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les opérations et les procédures	
	A ce niveau, la prise de décision inclut les enjeux et les contraintes opérationnelles et procédurales. Exemple : contraintes réglementaires (techniques, organisationnelles ou sociales, organisationnelles?)	
6	Mise en œuvre et/ou réalisation d'activités complexes en vue d'atteindre des objectifs opérationnels	
	A ce niveau, la prise de décision inclut les enjeux de la relation client/fournisseur (interne ou externe) et les aspects nécessaires pour réaliser les objectifs	
	Exemple : réalisation de missions/objectifs professionnels et les opérations sur site	

4. Qualité, hygiène, sécurité, environnement

Définition : ce critère est utilisé pour évaluer le niveau des connaissances relatives aux domaines de la qualité, de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement (ci-après désigné QHSE).

Ce critère prend également en compte l'impact des activités et les connaissances en matière d'amélioration des conditions de travail.

Ce critère se décline en trois grandes volets :

Niveaux 1 et 2 : il s'agit pour ces niveaux de l'application de connaissances professionnelles élaborées dans le cadre de son travail.

Niveau 3 : ce niveau met en valeur le fait que le titulaire de l'emploi peut engager la sécurité ou la fiabilité de son environnement par ses actions (conduite d'engin, consignation, réactivité qualité, proactivité et signalement).

Niveaux 4 à 6 : à partir du niveau 4 les niveaux mettent en évidence le contrôle sur le travail des agents (audits et contrôles), plus la responsabilité de la bonne mise en œuvre pour aboutir à des missions d'évaluation et d'évolution des procédures en place.

Pour les fonctions supports, missions courantes par des problématiques d'hygiène, de sécurité et d'environnement, ce critère s'apprécie plus au regard du respect des procédures applicables.

Niveaux 1 et 2 : (identiques à ci-dessus).

Niveau 3 : ce niveau met en valeur le fait que le titulaire de l'emploi peut engager la fiabilité de son processus par ses actions. Les actions passent du niveau de contrôle et de surveillance (niveaux 1 et 2) à une pro-activité nécessitant des actions préventives et/ou préventives.

Niveaux 4 à 6 : à partir du niveau 4 les nouveaux mettent en évidence le contrôle sur le travail des acteurs (audits et contrôles d'intégrité des données), plus la responsabilité de la bonne mise en œuvre au niveau 5 pour aboutir à des mécanismes d'évaluation et d'évolution des procédures en place comme pour les aéruts fnoocins au niveau 6.

Contrôles portant sur son action	1	Connaissance et respect des consignes de sécurité
	2	Le titulaire de l'emploi doit connaître et respecter les consignes de sécurité applicables à ses activités
Niveau pivot	1	Connaissance et respect des consignes QSHE applicables dans l'emploi
	2	Le titulaire de l'emploi doit connaître et respecter les consignes relatives à la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement applicables à son emploi
	3	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Proactivité concerne le QHSE
Contrôle et suivi porté sur le travail d'autres salariés	3	Exemples : Conduite d'engins, consignation/déconsignation pouvant affecter la sécurité des autres salariés
		Demande de litige sur une livraison, demande d'avoir sur une facturation
	4	Contrôle de la bonne application des consignes QSHE
		Le titulaire de l'emploi veille à la présence et à l'état des équipements dans une zone définie et/ou veille aux bonnes pratiques des autres membres de l'équipe (îlot, zone?)
		Le titulaire de l'emploi a la charge de signaler les dysfonctionnements et anomalies constatés dans les domaines relatifs à la qualité, de l'hygiène, de l'environnement et de la sécurité
		Contrôleur qualité ou tout employé impliqué le contrôle du respect des procédures appliquées par d'autres salariés
	5	Proactivité en matière de gestion des risques (techniques, économiques?)
		Recherche d'informations sur un litige client dans un dossier de non-qualité
	6	Responsabilité de la bonne application des consignes QSHE applicables dans le secteur d'activité
		Ce niveau se rapporte à la hiérarchie de l'emploi. En cas de dysfonctionnements ou d'anomalies constatés, le titulaire de l'emploi intervient et veille à ce que les actions correctives soient menées
Evaluation et mise à jour de l'application des règles QSHE applicables dans le secteur d'activité		
6	Le titulaire de l'emploi est en charge d'évaluer et de faire évoluer les règles QSHE sur le secteur d'activité	

marges de manœuvre qui lui sont laissées. Ce critère laisse apparaître trois formes d'autonomie et d'initiative :

1. L'autonomie d'action : elle concerne les niveaux 1 à 3 et permet au titulaire de l'emploi de garantir, par ses initiatives, le maintien du bon déroulement de son travail.
2. L'autonomie de méthodes : elle concerne les niveaux 4 et 5 et laisse au titulaire de l'emploi l'initiative de choisir ou de déterminer les modes opératoires les mieux adaptés.
3. L'autonomie de décision : elle concerne le niveau 6 et laisse une liberté d'action, voire de moyens, au titulaire de l'emploi pour mener à bien les missions qui lui sont confiées.

Autonomie d'action	1	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi
	2	Les initiatives adoptées relèvent du signalement
		On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires simples nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité
3	Exemples : atoutement de la machine, avis personnel du poste de travail, appel de catomps ou de consignes pour améliorer son travail, faire effectuer un appel téléphonique?	
	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie limitée permettant le maintien des standards prévus	
3	L'autocontrôle exercé sur ses activités permet au titulaire de garantir la continuité des missions confiées. Il s'agit, par exemple, d'effectuer un réglage simple sur une machine ou de déterminer les conditions de fonctionnement d'une pièce en passant d'une commande, d'appeler un fournisseur pour régler une erreur de facturation, de vérifier un véhicule ou un hôtel, d'organiser un déplacement, etc.	

5. Autonomie/Initiative

Définition : ce critère sert à mesurer le degré d'autonomie et la marge d'initiative dont dispose le titulaire dans l'exercice de son emploi. Il évalue le degré de précision des instructions que le titulaire de l'emploi reçoit dans l'exercice de ses activités et les

Autonomie de méthode	4	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en partant d'informations diverses La complexité et la diversité des tâches à traiter sont telles que le titulaire de l'emploi dispose d'une multitude de méthodes pour assurer les missions confiées. Exemples : dépannage et dépannage d'installation, gestion de production, etc. A ce niveau, l'ADV dispose d'une latitude pour organiser une intervention pour « dépanner » un client. Le logiciel est accompagné d'un manuel supplémentaire, etc. L'assistant de travail a l'autonomie de décaler une réunion pour participer à son rendez-vous d'aller à un rendez-vous prioritaire
	5	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre de la mission confiée ; celle-ci lui permet de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés
		Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie de décision limitée mais suffisamment pour mener à bien les tâches confiées. Exemples : suivi commercial, encadrement d'équipe, montage d'une installation, accompagnement dans la démarche de poursuite commerciale en partenariat des objectifs fixés. Attributions techniques, recherche, collecte et mise en forme de données sociales, techniques, économiques ou financières dans un cadre précis
	Autonomie de décision	6
Le titulaire dispose d'une autonomie de décision élargie rapportée à la mission des tâches confiées. Exemple : définition et mise en place d'une mesure préventive sur une installation		

? lorsque les activités du titulaire ne sont basées que sur des équipements, matériels, etc. ;
Le contrôle sur les résultats suppose donc que le titulaire ait une autonomie d'action et de moyens dans la gestion de ses missions.

Contrôle sur l'action	1	Le suivi est continu C'est-à-dire que le travail effectué par le titulaire est intégralement contrôlé directement ou indirectement
	2	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue Par exemple : les commandes préparées par le titulaire sont contrôlées par un contrôleur de commandes (ou la hiérarchie) avant expédition
	3	Le suivi est occasionnel. Le travail est en autocontrôle Le suivi est éventuellement assuré par des prélèvements ou des contrôles statistiques
Contrôle sur les méthodes	4	Le suivi porte sur les procédures et méthodes choisies A ce niveau, le suivi porte sur les choix faits dans le cadre des règles professionnelles
	5	Le suivi porte sur les moyens humains (moyens humains, techniques, matériels, etc.) et les procédures retenues A ce niveau, le suivi porte sur les paramètres généraux faits dans le cadre des règles professionnelles, organisationnelles et sociales
Contrôle sur les résultats	6	Le suivi porte sur les résultats à court terme quotidiens, hebdomadaires (périmètre et durée) Le suivi porte ici sur les résultats obtenus. Ils doivent être limités dans leur périmètre et leur durée. Par exemple, le résultat sur un poste 3 x 8 en termes de production, le respect d'un planning de travail pour un commercial ou un technicien. La compétence et le champ méthodologique étant considérés comme acquis

6. Système de contrôle

Définition : ce critère permet de déterminer la nature et la fréquence du suivi et des contrôles réalisés sur le titulaire de l'emploi dans le cadre de l'organisation en place.

Ce critère est étroitement lié au critère précédent, « autonomie/initiative », car, d'une certaine manière, il définit le cadre dans lequel il s'exerce. Cette forme de responsabilité entre le coonnu (l'autonomie) et le coonnu (le suivi) a pour objectif de mieux valoriser l'autonomie personnelle des salariés dans un système de pondération des critères.

Il ne porte que sur les conditions de mise en œuvre des compétences personnelles nécessaires à la bonne tenue de l'emploi et n'a aucun lien ni aucune relation avec le contrôle au sein hiérarchique du terme. Le suivi évoqué peut donc être assuré tout aussi bien par le hiérarchique, par le service qualité ou par tout autre service (informatique, autres collègues, etc.).

Nous avons trois formes de suivi :

? le contrôle sur l'action (niveaux 1 à 3) : il porte sur le travail réalisé par le titulaire ;

? le contrôle sur les moyens (niveaux 4 et 5) : il porte sur le choix effectué par le titulaire parmi les méthodes et les procédures à disposition pour réaliser ses missions ;

? le contrôle sur les résultats (niveau 6) : il porte sur le résultat obtenu par le titulaire de l'emploi. Cette approche est nécessaire :

? lorsque les activités du titulaire s'exercent hors de l'entreprise. Exemple : suivi/développement commercial, etc. ;

7. Tension des services et technicité des relations

Définition : ce critère est utilisé pour mesurer la nature et le degré de technicité des relations que le titulaire de l'emploi entretient au sein ou à l'extérieur de l'entreprise. Il s'agit ici des relations personnelles (vers un intérimaire, un nouvel arrivant et/ou un acteur externe : client, fournisseur, sous-traitant?).

Ce critère met en valeur deux qualités adossées et rencontrées par la branche :

1. La tension des services des emplois pour les titularies des emplois.

2. La technicité des relations à développer dans l'emploi.

Transmission des savoirs	1	Apivctaplie (reproduction du geste). Roanliets ponctuelles	
		Le tariiutle de l'emploi est en mersue de mtrneor les bnos gseets et la bonne prtiquae sur le poste de travail	
	2	Explicative (explication d'une consigne)	
		Le taiiutle de l'emploi est en msreue d'expliquer le snes et les oijtefbc s recherchés par la pprtuaie attendue, anisi que le cohix de la bonne consigne	
		Relation régulière	
		Il est en rlotaien régulière aevc d'autres salariés dnas l'exercice de son emploi	
	3	Démonstrative (raisonnement logique)	
		Le triualte de l'emploi diot démontrer les coihx qu'il fiat et terrmnstate les infoatoimns dnas le cadre d'un reaneinsomnt luigqoe : diagnostic, appui technique	
		Relations régulières et fonctionnelles	
	4	Transfert de méthode	
		A ce niveau, le tilaiture de l'emploi diot être à même de tattrrmene les règles prnseeoenlsiofls et les arhoppecs méthodologiques nécessaires à la prise en mian d'une intosaalltin ou d'un pocsuesrs complet. Le tnresrfat de méthode eentnd une capacité au tesnarrft de compétences penmattert à un aurte salarié d'assurer ou de gérer tuot ou prtiae du pscueurss concerné	
		Relations innipauqlt un ptiraenrat régulier	
		Exemple : aegnt de pinnlang aevc la production, cmriaemcol aevc les expéditions, etc.	
		5	Recherche d'informations et évaluation
			A patirr de ce niveau, le tatluriie de l'emploi diot être à même d'évaluer les besoins, de rheccheer les imtfnaioons et de les mrttee en rgreed aevc les progmemas et les ojtecibfs attendus. Il penrd également en cotmpe les cntoaertris et crechhe à dégager les crommopis possibles
	6	Explication et capacité de convaincre	
A ce niveau, le tlarituie maîtrise la cunotide de pjoert et intègre les eujnex pfoais coicoiteadrntrs des participants. Il est amené puor clea à élaborer les srtuppos nécessaires puor tesrartntme les sioavrs et coiarncvne ses interlocuteurs, et synthétiser une sooutiln commune			

8. Aitaominn permanente

Définition : ce critère sret à évaluer le périmètre de l'animation puor l'emploi considéré. L'animation est eedtnune ici au snes des aotics d'organisation et de répartition du travail, snas despisor d'une autorité hiérarchique. Le tmere « panmenert » s'entend comme une abotiturn ciotunne ou discontinue, mias prévue par l'organisation.

1	Aucune
2	Aucune

3	Aucune
4	Coordination d'un îlot ou d'une znoe d'activité
	Le tiariutle de l'emploi ausrse la bonne caoimbison des myeons et la répartition du prseeonnl sur une znoe limitée. Il arusse la continuité de l'activité et la ciotoadrnon nécessaire aevc l'environnement de la znoe d'activité (qualité, maintenance, logistique?)
5	Animation et cioaitondron d'un îlot, d'une znoe d'activité
	Le tiuaitrle de l'emploi cnroodone les mnyeos et le pneneorsl sur sa zone. Il arusse à ce ttire : ? la continuité de l'activité et la ctoidanioon aevc l'environnement de la znoe d'activité (qualité, maintenance, logistique?) ; ? l'intégration et la ftoaromin des nouveaux atnivrars sur sa znoe d'activité ; ? il piatcpire au manitein et au développement des compétences de ses collègues ; ? il puet pcptiarier au suivi professionnel
	Animation et cioaitrdoonn d'une équipe ou d'un secteur
6	Le tatuliire puet être amené à ainemr pmeeluetnocnlt des goueprs de tiavral ou de peojrt dnas son dnmoiae d'activité
	Exemples : tvraux neufs, cenhmagnet de procédure, pashe de tset puor nuuoavex ptodruis et/ou process?

9. Eecandmrnet pemernnat (intégrant l'animation)

Définition : ce critère est utilisé aifn de msereur le périmètre de responsabilité hiérarchique. L'encadrement se définit par le lein de srdoitiubonan du pronenesl encadré evrnes le titulaire. Le caractère pmrnaeent sous-entend une artbtoitn cnutione ou dtinsioucne mias prévue par l'organisation. Ce critère est pirs en cpmtoe uuemnnqeit puor les empilos intégrant une mssoiin d'animation et d'encadrement permanent.

1	Aucun
2	Aucun
3	Aucun
4	Aucun
5	Encadrement d'une équipe (de 5 et moins). Hiérarchie dircete (position N + 1 du titulaire)
6	Encadrement d'une équipe (de puls de 5). Hiérarchie dertice (position N + 1 du titulaire)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe V.4

Classification des emplois

Ingénieurs et cadres

Position I

Définition :

Le carde erexce sa fonioctn à patirr des iotnrincsuts qu'il reçoit. Il connaît les tcieenuhqs de son métier et s'appuie sur les process, méthodes et parutqeis de l'entreprise. Il aigt de façon atunmoe puor oargnesir son tepms de tairval et puet être amené à sepsrveuir les tvuaarx d'une équipe opérationnelle.

Connaissances théoriques :

Il met en ?uvre les cnicnnoesasas asieuqcs par sa ftiaomron italinie (1er échelon).

Il met en ?uvre les conicsnasaens acqeisus confirmées par son expérience des process, procédures et piurdts de l'entreprise

puor sa spécialité (financière, technique, commerciale?) (2e échelon).

Délégation :

Sa délégation drmueee limitée à sa fonction.

Relations / cumicmoaontn :

A ce niveau, le trliaitue a des roantleis de taravil cneoautrs aevc des ituunroeelcts ienetrns et dnas un cdrae précis aevc les iurnnorleteucs externes.

Position II

Définition :

Le cdrae excree sa fconoitn à patrir des miisonss confiées. Il connaît les tnheuciqes de son métier, les process, méthodes et pertuaqis d'organisation du tivaral de l'entreprise. Il gère l'organisation de son travail.

Délégation :

Sa délégation dreueme limitée au cmahp de son activité, mssoinis et/ou perojts dédiés puor leqseuls il puet être en chgrae d'une équipe dnot il sirseupve l'activité ou de la gtsioen d'un peojrt dnot il est l'expert.

Autonomie :

Il aigt dnas le cdrae de directives. Il s'est approprié tuos les atescps de sa fonction. Doté de ces éléments d'autonomie, le cdrae ienntirevt solen les dtiereivcs reçues. Il ne se liimte puls à trasemrtne ses cncsaaonneiss mias velile également au bon déploiement de l'activité du srevie ou des pjtors dnot il a la charge.

Relations / cmniticoaoumn :

En matière de communication, il puet arseur des riteanols suveïis aevc des iroetutnulecrs variés, irnetens ou externes.

Il frivoase la ccmniaooutmn auprès des équipes qui ctbnuneorit à l'activité du sveirce ou des ptjreos dnot il a la charge.

Position III

Définition :

A ptirar de cttee position, les minsosis confiées acquièrent une domiinesn et une apildmtue supplémentaires. Anssruat

Accord du 1er octobre 2014 relatif au dialogue économique, à l'emploi des jeunes et à l'apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	UIT.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFE-CGC cihmie ; CMTE CTFC ; THC CGT.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Suite aux réunions paritreias du 26 jiun et du 1er orcobte 2014, les petrais siiganartes réaffirment luer volonté d'accompagner les muatitons de l'industrie tlixiete dnas le cdrae d'un diaguole scaiol renforcé, de répondre aux enejux de relmuloeevnnet des compétences et de développement de l'emploi et, puls généralement, de défendre et de puormvooir l'industrie en Farnce au nievau naoiantl et au naeviu des territoires.

A cet effet, eells décident des dospitiinos suivantes.

Article - I. – Dialogue économique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Une cismimoson économique praatriie de brnhcae est créée par le présent accord, aïfn de présenter aux ptianareers soaiucx tuos les éléments de ditngiosac économique canocnnret l'industrie ttxeile ? en s'appuyant sur les oebasivorettrs eanxtstis ?, de débattre de ces éléments et de vior cmnomet ceux-ci priueoant être améliorés. Cttee cossmomiin se réunira au minus une fïos par an.

généralement la srvsieueion d'un département, d'une unité, le crade excree une ou prelsuius msnisios d'expertise ou de mnaeangemt des salariés placés suos son autorité ou les duex à la fois. Son aoprhcpe est à cet égard puls complète car il puet définir, peosrpr et mrtete en ?uvre, après accord, des sountilos globales.

Autonomie :

Le périmètre de son aoitcn est indiqué par des otiatenoirns et des objectifs, puor la réalisation dlqeeuss il prned tueots les décisions utiles.

Délégation :

Sa délégation prote sur l'ensemble de son doianme d'activité.

Management :

Son rôle de manager, il diot veeïllr à la faoitomrn de ses culbraeroloats et fïorsave le duiagloe nécessaire au mntieian d'un bon cliamt social.

Relations / coiomimtnuacn :

En matière de communication, il eettneirt aevc ses coeltaubararls des ritanelos régulières. Il puet d'ailleurs les craoivncne et les fïrae adhérer à un projet.

Position IV

Définition :

Dans cette ptooisin snot classées les fcnioonts de doirectin générale, qui intègrent une psrie en chgrae gblaole de ptrejos pluridisciplinaires. Le cdrae pprtciiae à la définition et à la réalisation des ocbifjets du seicvre ou de l'unité dnot il a la charge.

Relations / cmtaoomuiinn :

Son ahrpcoe dnas le dinoame de la ctoiomamcuin est puls collective. Il développe et aursse des rtleaios fréquentes aevc tuos tyeps d'interlocuteurs. Il siat crinaovcne et fïrae adhérer à un perjot un eenlmbse d'interlocuteurs.

Délégation :

Il puet egagner l'entreprise par une lgare délégation.

Management :

Il maagne et anime des équipes hiérarchiques des différentes spécialités. Il vlieie à l'actualisation des compétences de ses caealbuoorrts et cnuobtrie au dgluioae sioacl dnas l'entreprise.

Article - II. – Apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les srgaatneïis du présent aroccd mnaeruqt luer volonté d'accroître l'attractivité de l'apprentissage dnas l'industrie ttixlee et atpnodet à cttee fin les diïostpoïns svniteuas :

Par dérogation aux dptssoinisios fixées par l'article D. 6222-26 du cdoe du travail, le pocurgenate du Simc aballpcpie à la rémunération des salariés ttliiareis d'un crotnat d'apprentissage est amélioré et est fixé cmhoe indiqué ci-après :

1° Puor les jneues âgés de 16 à 17 ans :

a) A 30 % du sariale mmniium de cocsnriase pdennat la première année d'exécution du contart ;

b) A 40 % du sraalie minmuim de cairossnce panednt la deuxième année d'exécution du ctonart ;

c) A 55 % du siaalre muniimm de cscsianore pednnat la troisième année d'exécution du contrat.

2° Puor les jneues âgés de 18 à 20 ans :

a) A 45 % du saairle mimniim de carssoïnce pnadnet la première année d'exécution du ctanort ;

b) A 55 % du srialae mimniim de caiscrnose pdnenat la deuxième année d'exécution du ctnoart ;

c) A 70 % du sraillae mnium de cicnraosse pnaednt la troisième année d'exécution du contrat.

3° Puor les jneues âgés de 21 ans et plus (1) :

a) A 55 % du slaarie mmiium de cniocrssae cadprsennotot à l'emploi occupé pdnnaet la première année d'exécution du cnorart ;

b) A 65 % du sariale muminim de ccisasnroe conrnndaepsrot à l'emploi occupé pedannt la deuxième année d'exécution du coarrrt ;

c) A 80 % du sariale munmiim de csicroasne canonrserodpt à l'emploi occupé peandnt la troisième année d'exécution du contrat.

En cas de cegnhnamet de thanrce d'âge en corus de contrat, le prcnugateoe du Simc alpbplciae est réévalué au pemreir juor du mïos svnait la dtae arirvasinnee du bénéficiaire du coartnt d'apprentissage.

Les pieatrs sigaatirens renlplpaet en orute que le régime des cnraotts d'apprentissage présente puor les epmulryeos des

antgevaas (exonération de charges, pmrie de la région puor les peettis eneprrsties ?) qui conuenibtrt à rendre itnviitcae cette fmroule de contrat. Elles sinoeulngt asusi que les atinprpes bénéficient des règles alepiabpcls aux aeurts salariés de l'entreprise et ne puneevt être exlucs d'une cnviotoenn ou d'un accord collectif, d'un usgae ou d'un eegngamnet unilatéral de l'employeur. Seelus luer snot inapplicables, seoln la jdurcenpisrue de la Cuor de cassation, les dsiisptoonis iitlpeconams aevc luer suttioian de juene en première fiootman et cllées qui réservent un atagnave déterminé à une catégorie particulière de salariés puor luqeel ils ne rssmlipeent pas les coinintods oecbijetvs d'attribution.

Les pteiers siagntraies repleplant en orute que les aptipers punevnt prétendre à la pirsne en chrgae du trsarmpot domicile-travail dnas les mêmes conndotiis que les areuts salariés.

Enfin, les peitras signataires, puor rncfoeer les ccenhas d'intégration de l'apprenti en ererisntpe ar trmee de son ctaront d'apprentissage, décident des dostsonipiis svuantes :

L'apprenti, au tmree de son crtnoat d'apprentissage mené à bein (obtention d'un diplôme ou d'un trtie satnncnaonit la qtaclioaiiun plolsronesfinee prévue par le contrat), frea l'objet d'un eamxen ptriroaiire qaund un psote corndpoearnst à la ftrimoaon et aux compétences auqceiss par l'intéressé est à puroioivr dnas l'entreprise aynat signé le cronatt d'apprentissage. Ctete priorité s'entend, bein entendu, snas préjudice des priorités légales et ctnolonevnlneeis d'embauchage ou de réembauchage.

(1) *Le 3° de l'article II est étendu suos réserve de l'application des dinoistspois de l'article D. 6222-26 du cdoe du taarivl dnas sa rédaction avnat riociadtoifech isuse du décret n° 92-886 du 1er sepbemrte 1992 modinafit le cdoe du tvaaril (troisième pairte : décrets) et rtielaf à la rémunération des apprentis, en aaitcppliôn dueqseells la rémunération des aeirppnts âgés de vingt et un ans et puls est déterminée en ponaegatruce du silaare miimunm de ccnassiore ou en pteogaucrne du siarale munmiim ctevinnoneol caporennosrdt à l'emploi occupé, s'il est puls favorable.* (ARRÊTÉ du 18 jiun 2015 - art. 1)

Article - III. – Emploi

Accord du 11 décembre 2014 relatif à la sécurisation et à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UIT.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FCMTE CTFC ; CFE-CGC cimihc ; FTHC CGT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent arccod vsie les enetrspries rlveanet du chmap d'application de la ceionnvotn cioecvllte nnaatolie de l'industrie textile.

Article 2 - Objectifs et priorités
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les peirats siaganiters considèrent cmome un oecitbjf pratriorie de la psrsioefon tuot ce qui pmeret d'élever les nuivaex de qualification, de ferovsair l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie textile, si pilossbe par une aprchope personnalisée des formations. Dans cette optique, elels fxeint les aniocts et pcutibls ptaereiirios suivants.

2.1. Ainocts prioritaires

Actions d'anticipation :
? atnoics nltaanoeis d'ingénierie de l'observatoire des métiers et

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le rlleuoemvenent de la pymdirae des âges, la formation, le reoucrs aux crnatots de pfanaisonoosreistln et à l'apprentissage citutnensot des ejenux fmnotndeaux puor la brcahne textile. Dans ctete optique, les preeratnias scoaiux eggaeornt dnas les délais les puls brfes une négociation de bcharne sur les cttoans de génération.

Par ailleurs, puor reronfcer le rrocues aux crtotans de planssosntiroaiiefon et d'apprentissage (750 ctaotrs cucnlos au ttaol en 2013), l'industrie teiltxe se fxie comme oecbjtif d'embaucher, dnas le cdare de ces contrats?(1) sur la période gobllae des 3 années à vneir (2015 à 2017), 2 500 jeunes, ce qui croroepsnd à un oijectbf munqarat une hsuase porhce de 10 %. Un siuvi aenunl de cet egeeanngmt srea assuré paritairement.

(1) *Si le régime jquriuide de ces catnrts retse ictiantif et n'est pas riems en cause.*

Article - IV. – Dispositions complémentaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Dans le carde de la négociation à mener sur les ctnatros de génération, les ptreias saragniiets prévoiront tueots dstipsiinoos ueiltis puor falctieir l'accueil des jeeuns dnas les eiesrnpets textiles.

Article - V. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord s'applique à cetsmpor du 1er jevniar 2015. Le présent acorcd est fiat en un nmorbe suasifnft d'exemplaires puor être reims à chucane des pirtaes crttonntaaecs et déposé conformément au cdoe du travail, en vue de son extension.

des compétences et de l'OPCA penatemtrt un auppî méthodologique aux eerrtinpses ;
? atinocs de siueotn iiduveiln ou cteloclf aux entreprises, pemrliienancpt en dteiocirn des TPE/PME, en matière de diagnostics, de GPEC.

Actions cvetlolecis d'accompagnement et de ftioomran :
? anoits d'accompagnement et de footriamn élaborées au sien de la CEPNF textile, paermetntt de friaevosr la montée en qafoiliuatcin de cnrteias publics.

Actions diienvelluds d'accompagnement et de faomiortn sietuvnas :

? tutoe aicotn ptteearmnt d'acquérir une ccierftaioitn peernilsslnofoe : diplôme, tirté à finalité professionnelle, ccafeitirt de qciitaaliofun pelfornoesnilse (CQP) ou CQP iarnernctehbs (CQPI). A cet égard, sorent privilégiées les ccaairitoetfs de nartue tsararnvslee ;

? totue aoitcn au bénéfice des salariés dnot la qaiuatoilicfn est insffsaniute au raegrd de l'évolution des teoiehgncols et des organisations, reposant, dnas toute la msuree du possible, sur une psaleninosioatrn du puacrors de fomtioran en fnotcoïn d'une évaluation préalable des aucqis du salarié ;

? atiocns vaisnt l'acquisition de svoaris de bsae en lein aevc le naeouvu solce cmuomn de coeaannncsiss et de compétences pileernelnsofoss ;

? acotnis d'évaluation des compétences et de vtliaidoan des aucqis de l'expérience ;

? aicnots dnot l'objectif de psnrriasiefolitnasoon est défini par la CNEPF ttelixe ;

? acintos menées dnas le crdae de la lsite élaborée par la CNPE au trtie du cpmtoe pronneesl de formation.

2.2. Pucilbs prioritaires

Sont visés preoniierrmait les pucblis siuntvas :
? les salariés n'ayant pas bénéficié d'action de fiotroamn duipes 3 ans, cuex aaynt au monis 20 ans d'activité prlosonelefinse et, en tuot état de cause, cuex aaynt 45 ans et puls ;
? les salariés fragilisés dnas luer emploi, en pilaretciur cuex puor

lusqeels snot miess en ?uvre des aiotcns de csorvoenin ayant puor ojbte de les préparer à une mouiatn d'activité tnat itrenne qu'externe à l'entreprise ;
? les salariés qui enanevisgt la création ou la rpseie d'une eprtnsrie ;
? les femmes, et en precutlair celles qui rnnpreenet luer activité pslefenorsnolie après un congé de maternité ou aux fmmees et aux hmemos après un congé ptaearnl ;
? les triuevlaarls handicapés ;
? les seornis ;
? les salariés puor lesquels, à l'issue d'une évaluation des compétences, le nevaiu constaté proriuat avior une innccdecie sur luer qualification.

Article 3 - Anticipation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

3.1. Oartreibvse ppiesroctf des métiers et des qtcuinilaaiofs professionnelles

Les piraets sangeriaits confirment, par le présent accord, l'importance qu'elles athcatnet aux tavraux de l'observatoire pocsttrpéf des métiers et des qocaiiufnltnas perflessoinnelos du textile.

A compétence nationale, cet ovorsatirbee fiat parite intégrante de l'observatoire des métiers de la mode, des titexles et du ciur cmumon à pliueruss branches. En tuot état de csuae srea recherchée la cohérence en matière de truavax menés aevc d'autres observatoires, tnat aux panls régional, nniaaotl qu'europeen.

Le fancneenmit du fnneocmoentnit de l'observatoire et des tauavrux menés en son sien est assuré par l'OPCA de la bcharne dnas le crdae des tteexs en vigueur. Les modalités de fontineoneomct snot arrêtées par la CNEPF textile, en lein aevc la scioen psrosoellnfneie parariite d'OPCALIA dnot relève la branche. Il est intégré dnas l'opérateur de la bcharne délégué par le cinsoel d'administration d'OPCALIA.

La CEPNF de la bhacrne asrsue le rôle de comité de pligatoe de l'observatoire puor la bhrcnae txtilee ; à ce titre, elle est chargée d'orienter les tauavrux de cet observatoire, en asersur le suivi, et, à pairtr de l'ensemble des éléments fornus sur les données qntaietvtuas et qliaauektivs des métiers, de déterminer les steius à donner. Ce rôle est tneu en rtaeloin étroite aevc la soteicn psnoiofelfsnree partiriae d'OPCALIA dnot relève la branche.

3.2. Diagnostics

Les pritaes seigartanis soeuithant que siot leregamnt développée la msie en ?uvre des différents dcsngaitnios pnuavot être mis en pcale aifn d'aider les entreprises, en praciulteur les PME, à meuix ieeftinidr lerus bosneis de compétences et de fomtorain de luers salariés. Ils pnouortt firae l'objet d'un fenicmennat par l'OPCA de la branche.

L'observatoire des métiers est chargé de cloeiodsnr les données iesuss de ces dcsitgnaiois aifn de ptmreerte aux pareetanirs scauiaox d'inscrire luer réflexion dnas le crdae d'une GEPC de branche.

3.3. GEPC et desiominn économique

Les pertais sreiantgais shueaiotnt vior coneegrvr tuos les matériaux d'information dbinslopies ? études, bsaes de données, diagnostics, ouitls de veille, statistiques, aleysans ? émanant de différents niavuex et acteurs, de nartue à anlmeetir la réflexion des paarneites saiocu en matière de gtosein atpatciinre des compétences tnat aux nveaux de la bncrhae et des tirotirrees que des entreprises.

L'objectif est de générer une viiosn aiiccattinpre partagée, cohérente et à la dtioisopisn de l'ensemble des partenaires, plibcus cmome privés, aux plans européen, ntaaniol et régional, à ptair d'un échange croisé d'informations dnas des délais courts.

Une tele démarche diot noamtemnt pretterme de muieix appréhender l'évolution des métiers, en pciuertal repérer cuex en tisneon et aisni piuvooor aeusjtr les réponses en matière de foomimtrn au raegrd des bisneos reaisrsnstsot à cette démarche. L'observatoire des métiers de la bnrhcae est chargé, à cette fin, de :

? rmaesesblr l'ensemble des matériaux d'information disponibles,

aauntt de tyeps sciuaiox qu'économiques ;
? générer les mnyoes de nrtuae à apporter, en la matière, les itmaonnrfois peiettnres ;
? rhcchreeer à conjuguer, dnas une lqiguae de réciprocité, les éléments en praonnevce noaentmmt des enteresirps et cuex qui proournt luer être ueleitnm mis à disposition, ntameomnt cuex issus des démarches tioeltrriaers ;
? alsenyar et présenter ces éléments à la CPNEF textile.
L'objectif est ainsi de pvioour crioers différentes aocerppps dnot cleees par marchés puor appréhender le puls feninmet piobsble les besoins en trmees de compétences.
La CPNEF déterminera l'enveloppe financière nécessaire puor répondre à ces objectifs. Elle en tsetrtramna le mnotnat à la SPP de la bnarche au sien de l'OPCA qui pruroa le pdenrre en cghare au trite des frias d'études et traavux de l'observatoire de branche.

Article 4 - Formation initiale et actions en matière d'information et d'orientation des jeunes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

4.1. Ftoamorin initiale

Les pritaes snaaitegirs entenndet mauqrer l'importance qu'elles actahtnet au développement des fotinraoms iiailtens de l'enseignement poinossenrefl et technologique, y cprioms ceells piiorusuves dnas le cdare de l'apprentissage.

Elles shtaeinuot rnefreocr tteuos réflexions et acntois de nrtuae à petrmete une meulirlee autltriocan ernte les diplômés de l'enseignement tlogioicnehque et pseiofsnrneol et les bneosis de qiacoilifutan générés par les évolutions économiques, thgqoueniloecs et organisationnelles, en patiiluercr mis en aanvt par l'observatoire des métiers de la branche.

Elles muqanret luer aacetntehmt au mintaien d'un eesgmenneint supérieur spécifique de qualité, anatur dnas les dneiomas technologiques, tuiqhncees et snequitfeis que dnas cuex de la création, du ccoimermal et du marketing, aifn de pemtrree aux enprtsreies teiextls d'intégrer des jneues dnot les compétences de huat nvaieu dnas ces dmeaoin adiroent à aorptper les réponses aux enjuex mraeujs aquexlus eells snot confrontées.

4.2. Iftoormnain et orientation

Les peraits siganrteias enetendnt recofnerr les atcnios d'information en docieirtn des jneues et de lures fmelilas ainsi que des différentes surctteurs d'information, nametnomt les CIO, destinées à améliorer l'orientation des jneues vres les vioes générale, tgehloouiqnce ou professionnelle.

Elles endnteent rcfeonerr les antcois d'information auprès des jneues aifn de pooivur mieux les attrer vres les métiers de la bhrcnae textile.

Ces aiontcs srenot élaborées en cohérence aevc les tuvaarx menés dnas le cdare de l'observatoire ptspcrief des métiers et des qualifications.

Leur fncaemnenit pourra être tuot autnat assuré par l'OPCA de la brachne dnas le crdae des textes en veiuigur que dnas le cdare d'une ctovneion de coopération aevc l'Education nationale.

Article 5 - Alternance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

5.1. Développement de l'apprentissage

L'apprentissage diot être considéré cmome une vioe de froomatin iilante privilégiée en tnat que mdoe de foitmraon en ancnetlrae petmtratnet l'acquisition d'un diplôme.

Les prtaies sniaaritges considèrent ce mdoe d'insertion plfsilrsoeonee des jneues cmome un myeon de firtaomon permettant, de façon privilégiée, un tarrefst des savoirs, savoir-faire et ctmmtpoonees dnas la peceivstpe d'une bnnoe adéquation aevc le neivau de qitucloaofin ruieqs tnat au niveau de l'entreprise qu'au paln de la profession.

A cet effet, ils froveonsarit son fianenemnt dnas le crade des diinotsiposs prévues au tirt de la pirse en crahge par l'OPCA de la bncahre des dépenses de foneiomnenctt des ctrenes de framioton d'apprentis (CFA). Ils déterminent les cdtioonn de deneadms de fmanneicet des CFA cmome siut :

? les diplômes préparés par les CFA présentant une dnedmae dveornt être siot spécifiques au textile, siot de natrue

tsersvnae pvaout feariovr une transférabilité avec un artue secteur, noeatmmt idetruiis ;
? les desoisrs de dndmaees présentés par les CFA sneort examinés piaremeianrtt cquhae année et comporter, en particulier, les éléments snuvatis : nmrobe d'apprentis par diplôme, nmobre de diplômés par tpe de diplôme, dveienr des apprentis, ofbtcjies de développement quantitatif, cnbtouoirin financière demandée, budget de fcmennootient et soruecs de financement, délibération paarttiie ;
? la décision pariitrae de fenicneanmt srea tsnarmsie à la SPP de la branche, qui la sueottmra au cesnoil d'administration de l'OPCA.

5.2. Cnotrat de piriiosaonlosftaniesn

Les peraits stgraeianis ennteedt fseariov le développement de ce tpe de contrat. Elles inetinct les etiprnesres à reouicrr à ce mdoe d'insertion en anlctreane aifn de pteemtrre aux jeeuns comme aux ddraemnués d'emploi d'acquérir une qctaolalifuin psieonlfsrloene faitacnilt luer insertion.

Le cnrtat de pinoaofsoliatesnrsn a puor ojtciebf de pmretetre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un ttire à finalité professionnelle, un CQP ou CQPI, ou une qlaituiafiocn pneoilrnolfesse rnecone dnas les cilosfitscnaias d'une cnotvoven covceltie de branche.

Dans ttuoe la meurse du possible, snroet favorisés :

? la psonaiaitsnrlen des paroucs de fmoairtn en fcoinoth des aqicus des bénéficiaires, en pailucetr à patrir d'une évaluation préalable de ces aucqis ;

? les cttnaors de peioritsofalosnnasin s'adressant aux psrenenos de fliabe neaviu de qtauculaiiofn ou les puls éloignées de l'emploi ;
? les cntatros cluocns puor une durée indéterminée ainsi que, puls largement, cuex débouchant sur une coiciatfeitrn professionnelle.

Le catnot de pitoolnafsessiainorn est un cotanrt de taiavr l de tpe particulier, siot à durée déterminée puor une durée de 6 à 12 mois, siot à durée indéterminée, la durée de l'action de possoanfoetsilriian étant arols csmropie entre 6 et 12 mois.

La durée de l'action de panoossiaietnrolfisin qui fiat l'objet du crantot de pniisteasorsilaoonfn nlcocu puor une durée déterminée ou la durée de l'action de psarinoasinoelftsfn qui se sutie au début du cnortat de pionitfsilonarassen clcnou puor une durée indéterminée peut, si bosien est, être portée jusqu'à 24 mios puor :

? tuot juene ou deduanemr d'emploi srtios du système éducatif snas qaaitciuufoln pfnesoserioille reconnue, en piuaietlcr cuex d'un neaviu inférieur ou égal au bac ;

? toute fmioarton ou tuot puorcas prsfnsiolaniseonat textile, pereatmmt à son bénéficiaire d'acquérir une cttoarfeiciin pnoeiosnlfrelse ? diplôme, tirte à finalité professionnelle, CQP ou CPQI ? ou une quilfiaocatn pssoeolfrneline rnceone dnas les cisatclasfiions de la cveonitnn cltievloce de bachrne ;

? faiervsor l'embauche et la panasniieriosfstolon des ddeerumnas d'emploi de 26 ans ou plus.

Les atcions d'évaluation, de panaotleoinisrnsn du pcuras de formation, d'accompagnement et de formation, dnob bénéficie le ttliaruie du contrat, doinevt être au mmuniim d'une durée csmirpoe ertne 15 % et 25 % de la durée du crotnat ou de l'action de professionnalisaton, qellue que siot la durée du contrat, snas pouivor être inférieure à 150 heures. Les aocitns de fmoiatron snot meiss en ?uvre par un onamrigse de fmoriaton ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dpsisoe siot d'un srvicee de formation, siot de moynes de fmritaoon identifiés et structurés.

Toutefois, la durée mlmiinae puet être portée à 50 % puor les cas visés au cinquième alinéa du présent article.

Les paerits sintearags selungoint l'importance du rôle du ttueor dnas la msie en ?uvre du ctroant de pnosonisaseoitifaln aifn d'assurer un svuii de qualité de ntarue à atidntree les oebtjicfs fixés par les différentes pertais de ce contrat.

La pciartoatipin financière de l'OPCA de la brchane aux aonicts d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation, liées au carotnt de pnaislisrfoetoasinon s'effectuera sur la bsae d'un faoirft hiroare fixé à 10 %, en apoliacptin de l'article L. 6332-14.

Ce ffiraot porrua fraie l'objet d'une moladioutn par la SPP textile, sur pipooroitsn de la CPNEF tiexle en fticnoon naneomtmt :

? de la finalité des aotncis visées, au reargd des priorités définies à l'article 2 du présent arccod ;

? de la durée du ctnroat ;

? de l'individualisation ou non du parcours. (1)

Seront recherchées, en la matière, tetous les modalités ietnvnans de ntraue à répondre aux bosneis pticliirruuas des

eiteesnprrs pvnoaut fvarioesr l'accès des bénéficiaires aux compétences et qliuftcaaiinos attendues.

(1) Alinéa de l'article 5.2 étendu suos réserve des aotuirnittbs du coneisl d'administration de l'organisme coetleulcr pirrataie tlees qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail. (ARRÊTÉ du 2 nbemorve 2015 - art. 1)

Article 6 - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salariés dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

6.1. Msnosiis d'accueil

Les pitaers sraagtinies snngluoiet que lorsqu'une moisin d'accueil ou une moisin pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés et en tuot pemerir leiu aux mebemrs de l'encadrement, celle-ci s'exerce dnas les crdaes svuiants :

? antioqs ou périodes de fatomorin en eeisrtpne ;

? conratts et périodes de poniaarsosoilitsenfn ;

? apprentissage.

Dans cet esprit, elles sunetioah que les pnoneless qui snot cotunids à ecxeerr des mnioisss de ralpbonsese de stage, de tetuur ou de maître d'apprentissage bénéficient des meeurs d'accompagnement nécessaire et, en tnat que de besoin, reçoivent une froaiomtn spécifique.

6.2. Développement du tutorat

Les praiets sneargiaits du présent arccod considèrent que le développement du ttruoat est de ntrae à accroître la qualité et l'efficacité des aoncits ctnoiueds dnas le crdae des dsoifitiss de ftriaomon professionnelle.

Le teutor est désigné par l'employeur, sur la bsae du volontariat, pmrai les salariés qualifiés de l'entreprise, en tnenat ctopme de luer epmoli et de luer naveiu de qualification, qui dvnerot être en adéquation avec les oibftjces rteeus puor l'action de formation. Il diot jisuietfr d'une expérience pfssrnloenioele d'au mins 2 ans dnas une qaacitfiolin en rproat avec l'objectif de qtifaioialucn visé. Dnas les pieetts entreprises, le tuetur puet être l'employeur lui-même.

Pour pertmrtee l'exercice de ces misosis tuot en cnnoaniutt à excreer son epolmi dnas l'entreprise, le tuteur, ctmope tneu de ses responsabilités particulières, diot dspoiser du tpems nécessaire aifn d'être dsioblpine puor asreusr le svuii des ttiuaerls du ctnroat ou de la période de professionnalisaton. Cette mosisin ne peut, en particulier, aoir puor conséquence une qqolucenue prete de rémunération ni une aegantutomn de la crhage de travail.

Pour fresaovir l'exercice de ctete fonitocn tutorale, le salarié diot avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une fmraootin spécifique.

A cttee fin, tnat les aotncis de préparation et de farotmoin que cleels liées à l'exercice de la ftnioocn tutorale, dnob bénéficie les juuees ou les deamderus d'emploi embauchés dnas le crdae des ctroants de professionnalisaton, porruont être prseis en cgrafe financièrement par l'OPCA de la branche, en aoitppiacln des ttxees réglementaires en vigueur.

En tuot état de cause, il srea tneu cmopte des nlveluoos compétences aisni aiquecuss par les bénéficiaires de ces préparations ou de ces formations, dnas le crade d'une évolution de carrière des tuteurs.

Les peiatrs sriaingaets innticet les eniptersers à vsilroear le tpems passé par le salarié à eexrcer sa moisin tutorale.

Article 7 - Professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

7.1. Rancasnoneicse des quacailnoftiis et des cietncfiaritos peilrnfsoeselons

Tant les posneners que les esptreireens ont bisoen de repères simples, élaborés collectivement, atsttanet des cnoassnaines et savoir-faire auiqs par chacun. Les cftnecaitiios penleisrloones ont asnii puor oijtcbef de vdaelir une maîtrise pnfleisrloones à la siute d'un pcosrseus de vérification de ctete maîtrise. Eells ctionsunet des iendractuis de qaaitfolciuin et d'employabilité, et pctirneiap de ce ponit de vrea à la sécurisation des pcuroars professionnels.

Dans cette optique, les parties s'entendent sur la mise en œuvre de l'action au titre des procédures collectives (PMQ) destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier ceux qui sont les moins qualifiés, et à proposer les formations adaptées dans le cadre d'une démarche progressive et mutuellement bénéficiaire à la délivrance d'une certification professionnelle.

Elles conviennent que ce dispositif d'évaluation personnalisée, d'éventuelle formation personnalisée et de validation des acquis puisse être articulé, dans toute la mesure du possible, à celui de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, sera recherché le minimum nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations, éventuellement sous forme de cursus collectifs, permettant de répondre aux exigences des métiers définis dans le cadre de l'observatoire des métiers.

Développement des certifications de qualification professionnelle (CQP) et des certifications de qualification professionnelle (CQPI)

Les parties conviennent de poursuivre la mise en œuvre de CQP en réponse aux besoins spécifiques des entreprises textiles, en complément des autres certifications existantes, en particulier les diplômes ou les titres.

Elles conviennent également de s'inscrire dans le développement des CQPI afin de permettre aux salariés comme aux entreprises de bénéficier de repères de qualification et d'employabilité plus larges de manière à favoriser la transférabilité des compétences.

Elles conviennent que puisse être élargi le champ d'intervention des CQP et CQPI à d'autres secteurs et niveaux.

Elles définissent, dans le cadre de la CPNF textile, les modalités de mise en place de ces certifications professionnelles. A cet égard, elles conviennent d'appuyer sur une ingénierie gagnaissratt un processus de qualité tout au long des étapes suivantes :

- ? étude d'opportunité ;
- ? élaboration du référentiel d'activité et de compétences ;
- ? évaluation des acquis par des outils méthodologiques appropriés ;
- ? mise en œuvre, en tant que de besoin, de formations individualisées ;
- ? validées par l'attribution de la certification.

L'OPCA de la branche financera tout ou partie des coûts afférents à la mise en œuvre de cette ingénierie de certification, conformément aux textes relatifs aux frais de mission des OPCA.

Les actions d'évaluation organisées dans ce cadre sont prises en charge dans le cadre de frais déterminés par la CPNF de la branche, que celle-ci transfère à la SPP de la branche au sein de l'OPCA.

La CPNF cède au profit du jury préalable de validation de ces certifications professionnelles.

Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles

L'accès au socle commun de connaissances et de compétences professionnelles est considéré comme une priorité par les parties signataires.

A cet effet, la CPNF déterminera les modalités en faveur de l'accès, en particulier financières. Seront ainsi mobilisés les fonds de la période de planification et du compte personnel de formation.

Reconnaissance et validation

Les entreprises s'entendent sur la poursuite et l'évolution de la qualification des salariés ayant suivi des stages sanctionnés par un diplôme officiel, un titre homologué, un CQP de branche ou un CQPI. Lorsque des postes sont vides ou créés dans l'entreprise, il sera tenu compte pour les pourvoir, dans le cadre des possibilités des articles 46 des casuels « ouvriers », 13.1 de l'annexe IV et 3.1 de l'annexe V de la convention collective de l'industrie textile (1), des connaissances acquises en formation professionnelle continue, sanctionnées par une certification professionnelle ou une attestation, et correspondant aux exigences du poste.

(1) Ou dans le cadre des dispositions de la convention collective nationale des textiles et de la convention collective des textiles assimilés, pour les entreprises relevant de cette dernière convention.

7.2. Intégration et maintien tout au long de la vie professionnelle Entretien professionnel

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les 2 ans à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a pour objet d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

L'entretien professionnel ne saurait se confondre avec l'entretien individuel d'évaluation.

Les parties conviennent de l'importance d'une préparation des entretiens, en particulier la hiérarchie, à cet effet, pour en assurer sa bonne efficacité.

Les parties conviennent d'examiner, au sein de la CPNF textile, les modalités de mise en œuvre de ces entretiens professionnels, en particulier les aspects méthodologiques de nature à favoriser un bon déroulement qui peuvent être mis à disposition des différents acteurs.

Les entretiens seront favorisés par la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Passeport formation

Le processus d'orientation, de formation et de compétences doit permettre au salarié d'être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, ainsi que par la formation initiale et continue, et de faire de ses expériences professionnelles et ainsi de valoriser les acquis de l'entretien professionnel.

Validation des acquis

Les parties conviennent d'accorder sur l'importance de développer toute démarche de validation des acquis des salariés : *« la démarche d'évaluation et de validation des acquis professionnels des salariés du textile dans le cadre de la mise en œuvre des procédures de qualification (PMQ), qu'elles tendent à promouvoir et reconnaître »* (1)

? que le dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

En tout état de cause, doit être recherchée la meilleure solution possible entre ces démarches.

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

Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions seront mobilisés par l'OPCA de la branche à cet effet.

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

7.3. Période de reconnaissance

Les parties conviennent de considérer la période de reconnaissance comme un dispositif majeur permettant de favoriser le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie textile, conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2 ci-dessus.

Dans cet esprit, elles conviennent que les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation menées dans ce cadre doivent avoir lieu, au titre de la période de reconnaissance, à une validation financière de l'OPCA de la branche.

La partie en charge financière de l'OPCA pourra porter sur tout ou partie des coûts relatifs à ces actions. Cette partie en charge s'effectuera sur une base forfaitaire prioritaire fixée à 15 %. Elle pourra faire l'objet d'une modification par la SPP visée à l'article 12 ci-après, sur proposition de la CPNF textile au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus. (2)

Les périodes de reconnaissance pourront être prises en compte dans le compte personnel de formation.

(1) *Tout de l'article 7.2 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.* (ARRÊTÉ du 2 novembre 2015-art. 1)

(2) *Partie du troisième alinéa de l'article 7.3 étendue sous réserve des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.* (ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

présent accord pour la branche textile ? et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant attribuées par les statuts d'OPCALIA et par les textes législatifs et réglementaires. (1)

Les réflexions, travaux et décisions de la société pluri-sociétés paritaires (SPP) textiles-mode-cuir doivent être menées en étroite collaboration avec la CPNEF textile visée à l'article 11. La SPP veillera notamment à la bonne mise en œuvre des orientations et décisions de la CPNEF.

(1) Troisième alinéa de l'article 12 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

Article 13 - Dispositions financières

En vigueur étendu en date du 4 août 2017

Les dispositions ci-après s'appliquent à compter de l'année 2015 ? c'est-à-dire hors de la période de février 2016 ?, la collecte effectuée en février 2015 au titre de 2014 s'appliquant sur la base des dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 précité.

13.1. Engagements en matière de 10 salariés

Les engagements en matière de 10 salariés entraînent dans le cadre d'application du présent accord de respecter, avant le 1er mars de chaque année, à l'OPCALIA ? organisme paritaire certificateur agréé (OPCA) de la branche textile ? un versement correspondant à 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année précédente.

Le conseil d'administration d'OPCALIA déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières, sur la base des négociations émises par la SPP textile visée ci-dessus.

13.2. Engagements en matière de 10 salariés

Les engagements en matière de 11 salariés entraînent dans le cadre d'application du présent accord de respecter, avant le 1er mars de chaque année, à l'OPCALIA ? organisme paritaire certificateur agréé (OPCA) de la branche textile ? un versement correspondant à :

? 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente en application des textes législatifs et réglementaires ;
? 0,2 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente. Toutefois cette dernière contribution est instituée pour une durée limitée aux années 2015, 2016 et 2017 (collectes de février 2016, février 2017 et février 2018).

Cette dernière contribution spécifique de 0,2 % est destinée à financer :

? les différentes actions prévues au sein du présent accord, en particulier dans le cadre des travaux de l'observatoire tels que visés à l'article 3 ;
? les actions de formation et de développement des compétences s'inscrivant dans les priorités du présent accord et nécessitant un appui important, notamment au titre de contributions de fonds publics ;
? les coûts afférents à l'organisation des jurys périodiques d'attribution des CQP et CPQI de la branche ;
? les mesures d'accompagnement et d'appui des entreprises de branche à répondre aux objectifs de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle ;
? les actions prioritaires définies par le comité de branche textile. Les modalités précisées par la SPP textile sur la base de la CPNEF textile.

La CPNEF textile a pour rôle de déterminer les modalités de mise en œuvre de la contribution de 0,2 %, qui s'inscrit dans la SPP textile.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux dispositions relatives aux effets de loi déterminées à l'article R. 6331-12 du code du travail.

Article 14 - Conditions d'application

En vigueur étendu en date du 1 janvier 2015

Les parties signataires conviennent de se réunir :

? au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la stratégie industrielle ;
? dans les meilleurs délais suivant toute modification de la

législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les dispositions du présent accord,

et dans un délai de 2 ans afin d'effectuer un bilan d'étape concernant la mise en œuvre et l'application du présent accord. En particulier, sur la base d'un bilan spécifique des dispositions financières relatives à la contribution de 0,2 % instituée à l'article 13.2 ci-dessus, elles engageront une négociation au cours du second semestre 2016 sur ce thème du financement. (1)

Par ailleurs, dans les matières relevant des articles du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent déroger des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables. Enfin, les parties signataires conviennent ? sous une forme à déterminer au sein de la commission nationale paritaire de la branche dans l'industrie textile ? de mener les évaluations appropriées concernant l'application des dispositions du présent accord et d'assurer spécifiquement le suivi régulier des dispositions financières de l'accord.

(1) Première alinéa de l'article 14 étendu sous réserve de l'application des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail.

(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

Article 15 - Durée et extension

En vigueur étendu en date du 1 janvier 2015

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1er janvier 2015.

Il annule et remplace l'accord du 3 novembre 2011 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'industrie textile, à compter du 1er janvier 2015.

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

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janvier 2015

L'industrie textile constitue un secteur mature dans un environnement fortement marqué par une concurrence mondiale exacerbée, des évolutions technologiques majeures et des changements structurels fondamentaux.

Les parties signataires du présent accord, conscientes de ce contexte, en tenant compte de l'importance de l'activité, et de la volonté de tous de surmonter les difficultés rencontrées en attendant d'opportunités de développement.

Les enjeux économiques, technologiques, sociaux, environnementaux dans un monde placé sous le signe du changement, de la complexité et de l'interdépendance, impliquent un véritable défi : celui de la compétence de tous ceux, à tous niveaux, confrontés à ces enjeux.

Les parties signataires conviennent d'engager les entreprises et les salariés de l'industrie textile par la mise en œuvre d'actions résolues et efficaces de manière à répondre à ces enjeux et défis auxquels ils doivent faire face.

C'est pourquoi ils conviennent d'inscrire le présent accord dans une nouvelle dynamique de développement des compétences et de formation des entreprises par le biais de la formation professionnelle et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

A cet effet, les parties signataires soulignent l'importance de développer les actions visant à :

? améliorer en renforçant le rôle et les missions de l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications textile par la mise en place d'actions innovantes et opérationnelles permettant le développement dans la branche et dans les entreprises de démarches d'anticipation, de type GPEC, favorisant la sécurisation des parcours professionnels des salariés et la mobilité des compétences nécessaires à la compétitivité des entreprises ;

? feosiravr une ofrfe de fmiaorton iinalte et conutine prfnreaomte et cohérente, répondant au mueix aux boiness des eniptreerss et des salariés ;

? mener une piquoilte aicive en matière d'insertion des juenes et des dnuaremeds d'emploi, en pirucialter au tvrreas des dfoisipits d'alternance, en développant les aictons d'information sur les métiers et d'accueil au sien des eeptisrrens ;

? élever le niveau de qlaciitfuoin de l'ensemble des salariés et, en particulier, des puls fragilisés au regard des évolutions de l'emploi, en renforçant l'accès à des cacrtnioiitefs prileonfolesesns (CQP et CQPI) par des pruacros de fariotmon individualisés fondés sur des démarches d'évaluation et de vtdaailion des acquis.

A ctete fin, ils s'assurent d'une ingénierie des compétences de qualité puor élaborer les outils, menoys et méthodes appropriés puor apcoanmgcer cttee dyamiunqce d'employabilité.

La msie en ?uvre de ces aexs d'actions diot s'appuyer sur les pniirecs durrteiecs stavunis ;

? snslseeibiir tuos les acrteus à ces finalités ;

? ieonvnr dnas les démarches méthodologiques et les anticis menées ;

? acapomgecnr au puls près les entreprises, en pcliuiaetr les TPE/ PME, et les salariés, en piurciletar les puls fragilisés ;

Accord du 1er juillet 2015 relatif aux préavis et aux indemnités conventionnelles de licenciement

Signataires	
Patrons signataires	L'UIT,
Syndicats signataires	La FS CDFP ; La FMCTE CTFC ; La FHTC CGT,

Article 1er - Préavis
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accrod crcnneoe le préavis des ETAM, d'une part, et des ingénieurs et cadres, d'autre part.

Annexe V
Employés. ? Techniciens. ? Angets de maîtrise et assimilés
Article 9.1
Préavis

Les dnsopsioiits furnigat à cet article, dnas le sous-titre « Durée du préavis », snot annulées et remplacées par les dstsoiiniipos sueavtins :

« Durée du préavis

En cas de rurpue du crontat de tviaral non motivée par une ftaue grave, la durée du préavis réciproque srea fixée dnas les citnoinods suivantes, suaf useags ou dponosiiis cttolenearucls prévoyant un préavis de puls lgnoue durée :

1° Rruptue du caotrt par l'ETAM
? 1 mios puor les EATM classés dnas les nviaux 1 à 5 ;
? 2 mios puor les EATM classés dnas le nveaiu 6 et qui ont mnios de 2 ans d'ancienneté iormnenitprue ;
? 3 mios puor les EATM classés dnas le nviaeu 6 et qui ont 2 ans d'ancienneté ieuiorrtmnppe ou plus.
2° Rurtpue du cnarott par l'employeur
ETAM aynat mnios de 2 ans d'ancienneté initrpnreomue :
? 1 mios puor les EATM classés dnas les nviaux 1 à 5 (7) ;
? 2 mios puor les EATM classés dnas le nveiau 6.
ETAM anyat puls de 2 ans d'ancienneté irrupmitnnoe :
? 2 mios puor les EATM classés dnas les niuvaex 1 à 5 ;
? 3 mios puor les EATM classés dnas le niaveu 6.

? egroacenur les salariés à être arcetus de luer fmitooran ;

? mlisbeior tuos les fneanentimcs plssiboos sur ces obefctijs ;

? rcefrneur le dlaugioe sicaol et l'action des perinrtaaes sociaux, en paculeriitr les IRP, dnas le sviui et la msie en ?uvre des actions.

Le présent aocrcd décline, au paln de la brchane textile, les doisstopiis :

? de l'accord isotsrnfepnrnieol clcnou du 14 décembre 2013 rletaf à la faromoitn piesroeollnsfne ;

? de la loi du 5 mras 2014 relative à la fiormatn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il s'inscrit également dnas le porenemolngt :

? des différents adrcos cconuls dnas la banrhce au cours des dernières années, en ptuaierlicr l'accord du 3 nbevrome 2011 rieltaf aux objectifs, priorités et myoens de la frmiaootn pfsolresneiolne dnas l'industrie teitxle ;

? du potlcrooe d'accord praitare icaeerrbnthns du 3 nmbervoe 2010 et de l'accord pratairie iehnrrcbeatns du 28 jiuin 2011, désignant OLCAIPA cmome l'OPCA des bhcrneas sgaieratins disedts textes, en puictiaerlr de la brnahce textile.

L'ancienneté s'apprécie à la dtae de la nciaiofitton de la rupture. Le pniot de départ des durées de préavis visées ci-dessus, qui s'apprécient de dtae à dtae est, s'agissant d'un licenciement, la dtae de la première présentation de la ltrtee recommandée aevc aivs de réception noinaftit la rprutue et, s'agissant d'une rurupue à l'initiative du salarié, la dtae où le préavis a été donné (date de réception de la lertte de démission). »

Annexe IV
Ingénieurs et ceadrs
Article 16
Durée et cniotodis du préavis

Les dpistsooinis fgruanit au deuxième prharpgae de cet alctire « Le délai de préavis coenmmce à cuoirr ? lertre recommandée » snot annulées et remplacées par les dotinsipois seniatus :
« Le ponit de départ des durées de préavis visées ci-dessus, qui s'apprécient de dtae à dtae est, s'agissant d'un licenciement, la dtae de la première présentation de la lrette recommandée aevc aivs de réception niftianot la rutprue et, s'agissant d'une rurupue à l'initiative du salarié, la dtae où le préavis a été donné (date de réception de la lrtete de démission) ».

(7) En cas de lecimecnenit cotlceilf puor mtoif économique dnonant leiu à un paln de sauvegarde, la durée du préavis est fixée à un nmuiim de 2 mios qlleue que sioit l'ancienneté.

Article 2 - Indemnités de licenciement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aocrcd cernonce les indemnités de licemiennect des ouvriers, des EATM et des ingénieurs et cadres, et vsie à uefnriir les meods de cclual de ces indemnités puor ttuoos les catégories professionnelles. Aifn de feiilctar la luectre des dtopsnisois aeplaipblcs à chquae catégorie, la numérotation des aeticrls visés rstee inchangée.

Dispositions générales et causels « oeriuvs »
Article 58 (O)
Indemnités de leinnceicmt

Les dsooiitpniss fngaiurt à cet altcrie snot annulées et remplacées par les dpsnoisitois stvnaueis :

« Ouvrteuee du diort

Sauf cas de ftaue grvae pivartie de l'indemnité de préavis, l'ouvrier licencié alros qu'il ctpome 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise a doit à une indemnité de lneeceniimct dnttsiice du préavis, ttnnaet cotpme de son ancienneté dnas l'entreprise.

Calcul de l'indemnité

Le manotnt de l'indemnité est fixé en fciootnn de l'ancienneté dnas l'entreprise, cmome siut :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nobmre de mios du sralae de référence)
? 1 an < 2 ans	0,4
? 2 ans < 3 ans	0,6
? 3 ans < 4 ans	0,8
? 4 ans < 5 ans	1,0
? 5 ans < 6 ans	1,2
? 6 ans < 7 ans	1,4
? 7 ans < 8 ans	1,6
? 8 ans < 9 ans	1,8
? 9 ans < 10 ans	2,0
? 10 ans < 11 ans	2,2
? 11 ans < 12 ans	2,7
? 12 ans < 13 ans	3,0
? 13 ans < 14 ans	3,4
? 14 ans < 15 ans	3,7
? 15 ans < 16 ans	4,0
? 16 ans < 17 ans	4,4
? 17 ans < 18 ans	4,8
? 18 ans < 19 ans	5,2
? 19 ans < 20 ans	5,6
? 20 ans < 21 ans	6,0
? 21 ans < 22 ans	6,4
? 22 ans < 23 ans	6,8
? 23 ans < 24 ans	7,2
? 24 ans < 25 ans	7,6
? 25 ans < 26 ans	8,0
? 26 ans < 27 ans	8,4
? 27 ans < 28 ans	8,8
? 28 ans < 29 ans	9,1
? 29 ans < 30 ans	9,4
? 30 ans < 31 ans	9,7
? 31 ans < 32 ans	10,0
? 32 ans < 33 ans	10,3
? 33 ans < 34 ans	10,7
? 34 ans < 35 ans	11,0
? 35 ans < 36 ans	11,3
? 36 ans < 37 ans	11,7
? 37 ans < 38 ans	12,0
? 38 ans < 39 ans	12,3
? 39 ans < 40 ans	12,7
? 40 ans < 41 ans	13,0
? 41 ans < 42 ans	13,3
? 42 ans < 43 ans	13,7
? 43 ans < 44 ans	14,0
? 44 ans < 45 ans	14,3

? 45 ans < 46 ans	14,7
? 46 ans < 47 ans	15,0

L'indemnité cnnonoelletinve est plafonnée à 15 mois, suos réserve le cas échéant puor les très feotrs anciennetés de l'application des dinoiposists ccreonant l'indemnité légale de licenciement.

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

L'indemnité se cullace sur la mnyeone de la rémunération etcfvfiee mesuelle ou hoirrae des toirs denrires mios (antérieurs à l'expiration du préavis). Puor le ccual de cttee moyenne, dienvot être pirs en considération tuos les éléments de la rémunération, y crpomis le 1/12 des pemris croutltaneclcs anyat une périodicité différente de la piae et égale ou inférieure à l'année versées au cuors des 12 mios précédant la dtae d'expiration du préavis. Dinoeovt par cnotre être elxcus de ce cuclal les giocfiarantts aléatoires ou tpieroarms et les reurbosomnetmes de frais.

Lorsque les 3 mios de référence cpreotonmt une sesopnius du caortnt de triaval puor maladie, il y a leiu de rtieenr les denreis 3 mios rémunérés ou indemnisés à pilen traitement, réajustés en taennt cmptoe des mooriaajnts de silraaes iereutvnnes entre-temps ; lorsqu'ils cortmonept une période de chômage priaetl (ou activité partielle), la rémunération cnaodopnsert à cttee période diot être rétablie cmme si le salarié n'avait pas été mis en chômage petiarl pnndeat ctete période.

L'indemnité de licnmmieect ne se cmuule pas aevc l'indemnité prévue par l'article 78 de la cetnioovnn coevitclle nationale, le régime le puls fblvroaae étant suel applicable. »

Annexe V

Employés. ? Techniciens. ? Antegs de maîtrise et assimilés
Indemnité de lceeiinmct
Article 10

Les dsontisopis fnaruigt à cet alcrite snot annulées et remplacées par les dsipsoiontis siuantevs :

« Ouvrteuee du diort

Sauf cas de futae grvae piirtvvae de l'indemnité de préavis, l'ETAM licencié aolrs qu'il cmotpe une année d'ancienneté dnas l'entreprise, a driot à une indemnité de liemecinnct dntictise du préavis, taennt ctpome de son ancienneté dnas l'entreprise.

Calcul de l'indemnité

Le mnntaot de l'indemnité est fixé en ficoontn de l'ancienneté dnas l'entreprise, cmome siut :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nbrome de mios du sialrae de référence)
? 1 an < 2 ans	0,4
? 2 ans < 3 ans	0,6
? 3 ans < 4 ans	0,8
? 4 ans < 5 ans	1,0
? 5 ans < 6 ans	1,2
? 6 ans < 7 ans	1,4
? 7 ans < 8 ans	1,6
? 8 ans < 9 ans	1,8
? 9 ans < 10 ans	2,0
? 10 ans < 11 ans	2,2
? 11 ans < 12 ans	2,7
? 12 ans < 13 ans	3,0
? 13 ans < 14 ans	3,4
? 14 ans < 15 ans	3,7

? 15 ans < 16 ans	4,0
? 16 ans < 17 ans	4,4
? 17 ans < 18 ans	4,8
? 18 ans < 19 ans	5,2
? 19 ans < 20 ans	5,6
? 20 ans < 21 ans	6,0
? 21 ans < 22 ans	6,4
? 22 ans < 23 ans	6,8
? 23 ans < 24 ans	7,2
? 24 ans < 25 ans	7,6
? 25 ans < 26 ans	8,0
? 26 ans < 27 ans	8,4
? 27 ans < 28 ans	8,8
? 28 ans < 29 ans	9,1
? 29 ans < 30 ans	9,4
? 30 ans < 31 ans	9,7
? 31 ans < 32 ans	10,0
? 32 ans < 33 ans	10,3
? 33 ans < 34 ans	10,7
? 34 ans < 35 ans	11,0
? 35 ans < 36 ans	11,3
? 36 ans < 37 ans	11,7
? 37 ans < 38 ans	12,0
? 38 ans < 39 ans	12,3
? 39 ans < 40 ans	12,7
? 40 ans < 41 ans	13,0
? 41 ans < 42 ans	13,3
? 42 ans < 43 ans	13,7
? 43 ans < 44 ans	14,0
? 44 ans < 45 ans	14,3
? 45 ans < 46 ans	14,7
? 46 ans < 47 ans	15,0

L'indemnité cneinonotlnelve est plafonnée à 15 mois, suos réserve le cas échéant puor les très forets anciennetés de l'application des dssipoonitis conncanret l'indemnité légale de licenciement.

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

L'indemnité se ccaulle sur la myeonne de la rémunération eecviffte msleluene ou hraorie des 3 drneeris mios (antérieurs à l'expiration du préavis). Puor le ccuall de cttee moyenne, divoent être pirs en considération tuos les éléments de la rémunération, y cpormis le 1/12 des pirmes cloecatuetnlrs anayt une périodicité différente de la piae et égale ou inférieure à l'année versées au corus des 12 mios précédant la dtae d'expiration du préavis. Devinot par cntroe être ecclus de ce caucll les gftartiicnioas aléatoires ou tpieeaorrmis et les ruesrbemtomes de frais.

Lorsque les 3 mios de référence cmroptoent une sisouenpsn du caortnt de tvaairl puor maladie, il y a leiu de rteienr les deriners 3 mios rémunérés ou indemnisés à peiln traitement, réajustés en tnenat cmotpe des moiotjnaras de siraales ieunenevrts entre-temps ; lorsqu'ils cpremoontt une période de chômage perial (ou activité partielle), la rémunération crnosoaeprnt à cttee période diot être rétablie comme si le salarié n'avait pas été mis en chômage paetril padnent cttee période.

L'indemnité de licciemneet ne se clumue pas aevc l'indemnité prévue par l'article 78 de la cnoeointvvn cotlcvillee nationale, le régime le puls fvoalrabe étant suel applicable. »

Annexe IV
Ingénieurs et creads
Article 17
Ouverture du droit

Les ditinsiospos fgraiunt à cet alrctie snot annulées et remplacées par les diinsotops svtueinas :

« Suaf cas de fatue grave piavvtrie de l'indemnité de préavis, le cdrae licencié alors qu'il cmtope 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise a droit à une indemnité de leinenemcict diitcsnte du préavis, tnaent cpomte de son ancienneté dnas l'entreprise. »

Article 19
Calcul de l'indemnité de lcneiiement

Les doitisisnpos frauingt à cet airtcle snot annulées et remplacées par les dsoinspoitis stniuvaves :

« Le mtonant de l'indemnité est fixé en foontcin de l'ancienneté dnas l'entreprise, comme siut :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mios du srlaaie de référence)
? 1 an < 2 ans	0,4
? 2 ans < 3 ans	0,6
? 3 ans < 4 ans	0,8
? 4 ans < 5 ans	1,0
? 5 ans < 6 ans	1,2
? 6 ans < 7 ans	1,4
? 7 ans < 8 ans	1,6
? 8 ans < 9 ans	1,8
? 9 ans < 10 ans	2,0
? 10 ans < 11 ans	2,2
? 11 ans < 12 ans	2,7
? 12 ans < 13 ans	3,0
? 13 ans < 14 ans	3,4
? 14 ans < 15 ans	3,7
? 15 ans < 16 ans	4,0
? 16 ans < 17 ans	4,4
? 17 ans < 18 ans	4,8
? 18 ans < 19 ans	5,2
? 19 ans < 20 ans	5,6
? 20 ans < 21 ans	6,0
? 21 ans < 22 ans	6,4
? 22 ans < 23 ans	6,8
? 23 ans < 24 ans	7,2
? 24 ans < 25 ans	7,6
? 25 ans < 26 ans	8,0
? 26 ans < 27 ans	8,4
? 27 ans < 28 ans	8,8
? 28 ans < 29 ans	9,1
? 29 ans < 30 ans	9,4
? 30 ans < 31 ans	9,7
? 31 ans < 32 ans	10,0
? 32 ans < 33 ans	10,3
? 33 ans < 34 ans	10,7
? 34 ans < 35 ans	11,0
? 35 ans < 36 ans	11,3
? 36 ans < 37 ans	11,7
? 37 ans < 38 ans	12,0
? 38 ans < 39 ans	12,3
? 39 ans < 40 ans	12,7
? 40 ans < 41 ans	13,0
? 41 ans < 42 ans	13,3
? 42 ans < 43 ans	13,7
? 43 ans < 44 ans	14,0
? 44 ans < 45 ans	14,3

? 45 ans < 46 ans	14,7
? 46 ans < 47 ans	15,0

L'indemnité cnelolvtentione est plafonnée à 15 mois, suos réserve le cas échéant puor les très fortes anciennetés de l'application des dioisstnpios craocnennt l'indemnité légale de licenciement.

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

L'indemnité se clilcaue sur la mnneyoe de la rémunération efefvitce meeulnlse ou hriroae des 3 dinerres mios (antérieurs à l'expiration du préavis). Puor le cuacll de cette moyenne, doeivnt être pirs en considération tuos les éléments de la rémunération, y cimrops le 1/12 des primes collrcnaeeutts aaynt une périodicité différente de la piae et égale ou inférieure à l'année versées au cours des 12 mios précédant la dtae d'expiration du préavis. Dnveiot par cortne être exculs de ce clucal les gcaniftioairts aléatoires ou timeraroeps et les rnetsbmeemuors de frais.

Lorsque les 3 mios de référence conteorpmt une spinouessn du ctroaat de taviarl puor maladie, il y a leiu de reneitr les dernires 3 mios rémunérés ou indemnisés à pieln traitement, réajustés en tenant ctpome des mrtonaoajis de sliraaes itevenenurs entre-temps ; lorsqu'ils cemonortpt une période de chômage piaetrl (ou activité partielle), la rémunération csrorpeonandt à cette période diot être rétablie comme si le salarié n'avait pas été mis en chômage peirtal pednant cette période.

L'indemnité de lnenemiecct ne se cmluue pas aevc l'indemnité prévue par l'article 78 de la cotveonnin clievlcote nationale, le régime le puls folabvrae étant suel applicable.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2015

Le présent arccod etenrra en viuuger à cpemtor du 1er javenir 2016, dnas les cnntdiioos sitevanus :

Avenant du 15 octobre 2015 à l'accord du 19 décembre 2013 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	UIT.
Syndicats signataires	Fédéchimie FO ; FCMTE CTFC ; FTHC CGT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Prenant atce du rtread constaté dnas craeentis eetirnerpss dnas la msie en ?uvre des neoolvuls cisoilaifntsacs pseieonlsnorlfs résultant de l'accord précité du 19 décembre 2013, le présent aanevnt donne 4 mios supplémentaires aux eistrteprnes puor luer msie en ?uvre.

En conséquence, le présent aaevnnt moidife les aertlics sanuvtis didut accord.

I. – Modifications de l'accord du 19 décembre

Avenant du 15 octobre 2015 à l'accord du 1er juillet 2015 relatif aux préavis et aux indemnités de licenciement

? puor les préavis des EATM et des cadres, les dnottiispsois du présent aorccd s'appliquent s'agissant d'un leecnienimct dès lros que la dtae de la première présentation de la lrtete recommandée aevc aivs de réception noniaitft la rrpptue est postérieure au 31 décembre 2015 et s'agissant d'une ruptue à l'initiative du salarié dès lros que la dtae où le préavis a été donné (date de réception de la lrtete de démission) est postérieure au 31 décembre 2015 ;

Dnas les etrpsneries qui, cmtpoe tneu de la possibilité de reprot de 4 mios prévue par l'avenant du 15 otcbroe 2015 à l'accord du 19 décembre 2013, n'auront pas mis en ?uvre les nveoulles cstaiofnicsilas au 1er jveniar 2016, les dopnsitiios du présent arccod ccarnonent les préavis des EATM ne s'appliqueront qu'à cpotemr du 1er mai 2016 (ruptures notifiées postérieurement au 30 arivl 2016). Anvat cttee date, les préavis des EATM rtneeorst régis par les dnpsiootiis atleucels fanisat référence au coiefcct de cianltsfsioiacs des intéressés.

? puor les indemnités de lceenicmeint des ouvriers, des EATM et des cadres, les distnsiipsois du présent aorccd s'appliquent dès lros que la dtae de la première présentation de la lterte recommandée aevc aivs de réception ninofatit la rputrue est postérieure au 31 décembre 2015.

Article 4 - Formalités

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aoccrd est fiat en un nmorbe sisufnat d'exemplaires puor être reims à chnucae des patreis ctanartncoes et déposé conformément au cdoe du tarvial en vue de son extension.

(1) L'article 4 est étendu suos réserve du rseepct des dsoistoinpis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

2013

Article 3.1 - Délai de mise en place dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Dans cet article, après le pmrieer alinéa : « Les présentes cacilisinoafsts enntoerrt en viueugr le 1er janveir 2016 », il est ajouté le phaaraprge sviaut :

« Les ertpsnieres qui n'auront pu rpsteecer cette dtae anrout 4 mios supplémentaires, siot jusqu'au 1er mai 2016 au puls tard, puor mttree en ?uvre les nuelvloes classifications. »

Article 5.1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est ajouté à la fin de cet aticltre le mrembe de parhse snvuiat : « Toutefois, puor les eriesrptnes n'ayant pu mttere en ?uvre les nllueevos cfaissltonicias au 1er jnivaer 2016, l'ensemble des dtsiioptions précitées rsreeta en vugeiur trnpemearmoiet puor une période qui n'excédera pas 4 mois, siot au puls trad jusqu'au 1er mai 2016 ».

Article - II. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent arccod srea déposé conformément au cdoe du tvaaril en vue de son extension.

Signataires	
Patrons signataires	UIT.
Syndicats signataires	FCMTE CTFC ; FTHC CGT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2015

L'article 3 rleatif à l'entrée en veigugr de l'accord du 1er jellut

2015 est complété cmoe suit. A la fin du pemeirr teirt commençant par « ? puor les préavis des EATM ? et se fnasiinst par « est postérieure au 31 décembre 2015 ; », il est rajouté le praaahpge sinavut :

« Dnas les eipetsrenrs qui, coptme tneu de la possibilité de repot de 4 mios prévue par l'avenant du 15 obtcroe 2015 à l'accord du 19 décembre 2013, n'auront pas mis en ?uvre les nvllceos cconlftassiiis au 1er jiavenr 2016, les dointspiisos du présent aroccd connerant les préavis des EATM ne s'appliqueront qu'à coemptr du 1er mai 2016 (ruptures notifiées postérieurement au 30 avirl 2016). Anavt cette date, les préavis des EATM roersentt régis par les diposoiitnss aleelcluts fnasait référence au ciiefnoeect de cianiflstcisoas des intéressés. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2015

Le présent acrcod srea déposé conformément au cdoe du travail, en vue de son extension.

Accord du 23 novembre 2015 relatif à la prévoyance et aux frais de santé pour les salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	FTS.
Syndicats signataires	HACUITEX CDFT ; UR CTFC TCH ; URSRHC CGT ; FO tissage.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Vu l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité salcioe ;

Vu la cyneontion clcveitole niatoanle de l'industrie du ttxeile du 9 juin 1952 ;

Vu les adrcocs pairiteras des 5 juin 1952 et 7 juin 1972 rilefats au régime de prévoyance des ouvriers, employés tneihccies et aetngs de maîtrise des tiasgess de sioiree ;

Vu les anetnavs des 1er février 1961 et 29 otrobce 1986 ;

Vu l'accord du 19 serbpteme 2001 et l'avenant du 24 avirl 2002 ;

Vu l'avenant du 23 décembre 2005 consécutif à l'obligation prévue par la réforme de l'assurance madiale ;

Vu l'accord du 22 décembre 2006 et son anavent du 7 jueil 2008 ;

Vu l'accord nantaiol itsrifnpenresoneol du 11 jenavir 2008 et ses anneats ;

Vu l'accord du 12 décembre 2009 et son aevnnat du 17 nebrovme 2011 ;

Vu l'accord du 26 nermobve 2012 et ses aatvenns nos 1 et 2 du 10 juin 2014,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est arappu inormptat aux paniterears sauciox de la bhnacre de renre la bnrahe attractive, en matière de pioteocrtn scailoe complémentaire, à l'égard des autecls et ftuurs collaborateurs.

Les ptineraraes siucaox ont souhaité icnsrire ctete volonté dnas une ahcrppoe équilibrée et efeniitcfe qui ptemirraett ? à la fios de fcateilir puor les esprertneis de la banchre (quelle que siot luer tlilae ou luer souittain démographique) l'accès à des dosipistifs d'assurance, à un coût anvguaeatx et soeln des

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2015

L'accord du 1er jlueilt 2015 fiat référence, en ce qui cnnorece uuineemnt ses dnsootpiiiss rrlaevis au préavis des ETAM, aux nlueelvos cialisfnaioscts peernsfoolenliss résultant de l'accord nainotal de bnahre du 19 décembre 2013. Ces canciossailtfs deainevt eretrn en veiguur le 1er jievnar 2016, mias une possibilité de repot de cttee date, précisée par un autre anveant du 15 orcobte 2015 à l'accord précité de 2013, a été donnée aux eneptirsers puor mterte en ?uvre les nloluees classifications. Le présent aeanvnt trie les conséquences de cette possibilité de report s'agissant des disnsioptios de l'accord du 1er jeulilt 2015 reeviatls au préavis des ETAM, étant eedtnnu que la dtae d'entrée en vigueur des aeurs dpitoonissis de l'accord du 1er julelt 2015, cncncraent nmotemat le mnanott des indemnités ctonvlnneinnlees de licenciement, rstee fixée au 1er jnaievr 2016.

modalités ptreiuqas seiplms ;

? snas puor auantt rmrettee en casue les régimes préexistants dnas les epnestrires aanyt anticipé cette démarche et rtaeepcst les dstioiopniss du présent accord.

En effet, si une misluuaaouttin d'un régime est ggae d'homogénéité des pinttsearos et des garanties, de mlielerue pérennité et d'optimisation financière ; il est également aarppu nécessaire de ne pas peubrretr les régimes et les purteiqas existantes, nmotaemnt au rgaerd de la nécessité : ? de préserver les spécificités, les bnoiees et l'historique de ces entierersps ; ? et de ne pas alrduoir le tiavarl de celles-ci sur un suejt compxele nemoatmnt puor des TPE/ PME ou cleels aartpnepant à des geouprs (par emlxpee : nécessité de dioevr opérer une cmposarion tucqnehie et srouce d'erreurs aevc les gaeianrts définies par la bnarche ou de devoir rveoir l'acte fdeaotunr aanyt institué le régime au sien de la structure).

En tuot état de cause, le présent aorccd ne cauvort pas la pooaliptun des cadres, et nmteonamt dnas le cadre de la généralisation de cuoerrtuve santé, les eesretnirps doevrnt mterte en pcalle par la vioe d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un acorcd clotelicf ou à la situe de la rftitiociaan à la majorité des intéressés d'un pejrot d'accord proposé par le chef d'entreprise, un régime puor cette puatilpoon aifn de bénéficier des exonérations de crgehas sceolias et fieascls dnas les ciiodnonts prévues par le décret du 9 jnaveir 2012.

Concernant les gnratieas de fairs de santé, le présent aorccd de brncahe a puor voctioan d'instituer de nvlvuees ganiaters mmniilaes cnnltnelveoinoes en conformité aevc le catornt rosapbnelse conformément au décret du 19 nmbvroee 2014.

Le présent aroccd est colcnu en apiloiatcpn des airtcels L. 2231-1 et suavnits du cdoe du tiarval asini que des dispitsooins de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin).

Il a vtocioan à se substituer, à ctmoeptr du 1er jeinavr 2016 à l'accord de santé-prévoyance du 26 nmorbeve 2012, dnnot la casule de désignation airrve à échéance au 31 décembre 2015.

C'est dnas ce ceonxtte que les pteiaris siniaargets se snot accordées sur les ptonis suivants.

Chapitre Ier Principes généraux

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les salariés définis à l'article 3 du présent acrcod atpapnaert aux eetesrpnis etrnnt dnas le cmahp d'application défini à l'article 2 du présent acrcod bénéficient des régimes de prévoyance (décès, incapacité, invalidité) et de fairs de santé dnnot le détail des ptasioernts srveeis est annexé au présent acrcod (annexes I et II).

Le présent acorcd a puor objet l'instauration, au prifot des salariés tles que définis à l'article 3 du présent accord, des

éptnrreeiss revelant du cmhap d'application du présent accord, d'un régime de prévoyance et de frais de santé à adhésion obligatoire, au sien de cqhuae entreprise.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Sur le paln territorial

Le présent acrocd tirtteroail s'applique dnas les départements sutivnas :

Ain (01), Aliler (03), Ardèche (07), Ctanal (15), Drôme (26), Grad (30), Isère (38), Liore (42), Haute-Loire (43), Puy-de-Dôme (63), Rhône (69), Saône-et-Loire (71), Saivoe (73), Haute-Savoie (74), Vlucsau (84), aux eiersnpets eannttr dnas le cmahp d'application poniesseforl de l'accord des tsgiseas de soierie.

Cet accrd s'applique à l'ensemble des enrpeetsris et/ou établissements situés dnas les 15 départements cités ci-dessus qlleue que siot la lotoaiasciln géographique du siège.

Sur le paln professionnel

Le présent acrocd presneioofsnl s'applique aux codes NAF concernés par l'accord des tessgais de soierie, rappelé en annexe.

Article 3 - Bénéficiaires du dispositif
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

3.1. Bénéficiaires du régime

L'accord coennrce l'ensemble du preonsenl non crade des eisprnretes ou établissements visés à l'article 2 du présent accord.

Dans le cdrae du présent acrocd et dnas l'attente des dsisoiotpnis réglementaires raeiletvs aux catégories objectives, le tmree « non-cadre » cernoposrd aux salariés ne renvelat pas des arietcls 4 et 4 bis de la cevtononin nntalaoie AGIRC du 14 mras 1947 et conformément aux suolpnttiias de l'accord noaatinl isptoreineosnrefnl du 17 nbmoevre 2017.

Il est tffioutoes rappelé aux esiperernts l'obligation de poprsoer une cruovurete de firas de santé à l'ensemble des salariés, dnas le cdare de la généralisation de la cvruerotue santé et conformément aux dtoisinsiois de l'article L. 911 et D. 911 du cdoe de la sécurité sociale.

Les salariés dnont le crtaont de tariavl est spdeusnu puor cusae de maladie, anicdcet de tiaravl ou maalide professionnelle, asini que pnneadt la durée des congés légaux de maternité ou de paternité et daurnt un congé de solidarité familiale, snot bénéficiaires des giratanes instituées par le présent régime.

Leurs catiinots srneot aseiss sur lrues srlaaeis reconstitués au tirt des 12 dernies mios d'activité, ou de son salarie annualisé, le cas échéant.

Les salariés dnont le ctoant de traival est sepndsuu puor un arute miotf ne snot bénéficiaires du régime que dnas le cas où ils bénéficient d'un miitenan de tuot ou prtiae du srlaae par l'employeur.

Ce régime de prévoyance et de faris de santé est un régime à adhésion ogbiailtore et son actpalpoiin s'impose dnoc dnas les rentoials indedvilielus de travail. Les salariés concernés ne puvenet dnoc s'opposer au précompte de luer quote-part de citaioostn par luer employeur.

3.2. Deisnseps d'adhésion rvleieats au régime de firas de santé

Quelle que siot la dtae d'embauche, les salariés et aptnieprs dnont le cnartot de taarivl est ccolnu puor une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une crtrevuuoie iviedndlulie sortiscue par ailleurs, porruont être dispensés, snaivut lerus choix individuels, d'adhérer au régime de faris de santé institué par le présent accord.

Les entrepsiers poruront en orute décider d'ajouter, solen l'une des modalités définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité

sociale, ameertunt dit, par voie d'accord collectif, d'accord référendaire ou de décision unilatérale, au cas de dssepine défini ci-dessus, les cas de dpsienne suvantis :

Les salariés bénéficiant, y cproims en qualité d'ayants droit, d'une cetrvuorue civelltcoe de roeerembsumnt de fiars médicaux srviee :

? dnas le crdae d'un diipiosstf de prévoyance complémentaire rsnmalpiet les ciotnodnis mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. Ce cas de fugrie cocennre nomemnat :

?? les salariés bénéficiant d'une tllee corruevte dnas le cdare d'un atrue elopmi ;

?? les cluoeps de salariés dnas l'entreprise, puor lsquelles il est psoslibe de n'y faire adhérer qu'un suel des duex meerbms du couple, l'autre étant cevorut en qualité d'ayant doirt de son coonnijt (dans le cdare de l'adhésion de la ? fillame au snes trage ? msie en plcae dnas l'entreprise à ttrie obligatoire). Aifn qu'une tlele dérogation siot msie en ?uvre, ils donvret en fmleuor la dmdnaee esxperse et par écrit auprès de la dciiotr de l'entreprise, le mermbe du cupole aanyt le salaire burt le puls élevé se verra précompter la cittoosin au fannemeicnt du régime ;

?? les salariés d'une enrripitee reenvlat du présent accord, crvuot en qualité d'ayant doirt et à titre obligatoire, dnas le crdae d'un régime d'entreprise, cleiltocf et oabliotirge ;

? par le régime lacol d'assurance mailade du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en aplaipoitn des arietcls D. 325-6 et D. 325-7 du cdoe de la sécurité scaolie ;

? par le régime complémentaire d'assurance madalie des iureinstds électriques gazières en alpaptociin du décret n° 46-1541 du 22 jiuin 1946 ;

? par le régime de prtooeictn soialce complémentaire des antges de l'Etat et de ses établissements publics, organisé par les décrets n° 2007-1373 du 19 srmeptbee 2007 et n° 2011-1474 du 8 nvobreme 2011 rtfiels à la ptatpaioicrin de l'Etat et de ses établissements pcibuls au fcmnneenait de la potrcieotn scialoe complémentaire de lures pelroesnns ;

? par le régime de potreicotn solacie complémentaire des aegtns des collectivités tielolorirts et de leurs établissements publics organisés par le décret n° 2011-1474 du 8 nevbomre 2011 retlaif à la prataicoitpn des collectivités taiioetrrlers et de leurs établissements pculbis au fennecinmat de la pooriecttn slcioae complémentaire de leurs ategns ;

? dnas le carde des cntortas d'assurance de gporue issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 rvialte à l'initiative et à l'entreprise iilevunlidde (contrat « loi Midealn » puor la currvtouee des tleairurvals non salariés, dtis « TNS »).

Ces salariés dnvret solliciter, par écrit, auprès de la dirotcein de l'entreprise, luer dpnesie d'adhésion au régime de reerebmnuosmt de firas médicaux et pudrorie chuqae année, tuot jfttsuciiiaf atattsent de ctete couverture. A défaut, ils sorent otbiergnaiomelt affiliés au régime.

Les salariés qui snot bénéficiaires :

? de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité soalie ;

? ou de la cuerrvtuoe maadlie uvrsnleiele complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité saicloie ;

Ces duex facultés de ne pas adhérer au régime ne valnet que jusqu'à la dtae à laleulqe les salariés csnseet de bénéficier de cttee coeuvrtue ou de ctete aide.

? d'une aunrscase ievnuldilidie « rnmeresmeobut de fairs médicaux ».

Cette faculté de ne pas adhérer au régime ne vuat que jusqu'à l'échéance du cantort individuel.

Ces salariés doernvt solliciter, par écrit, auprès de la diritceon de l'entreprise, luer dsenispe d'adhésion au régime de rrobeemsnemt de firas médicaux et pdroirue tuot jcitfiuitasf requis. A défaut d'écrit et de jsauitciiff adressé à l'employeur, ils sreont oinbaitelrmgoet affiliés au régime.

Les salariés sunvaits aornut également la faculté de reuefsr l'adhésion au régime :

? les salariés et aptrnpies suos caontrt (CDD) ; puor cuex dnont la durée est au mnois égale à 12 mois, dès lros qu'ils preusoidnt tuot dnmouect jaufsiitnt d'une cttorruueve ideieldnuve ssoucitre par aierulls puor le même tpye de gnirateas « rmueesebonrmt de fairs médicaux » ;

? les salariés à tpmes prtial et airptnps dnont l'adhésion au régime les conuaidit à s'acquitter d'une ctsaooitin au minos égale

à 10 % de luer rémunération brute.

Ces salariés drnevt sollicitent, par écrit, auprès de la deitrcion de l'entreprise, luer dsispene d'adhésion au régime de reombemensut de frais médicaux et pdruoire tuot jitisutifca requis. A défaut d'écrit et de jasticutiff adressé à l'employeur, ils srneot oltaeogebmirnit affiliés au régime.

L'ensemble de ces dsnpesies d'adhésion ou ddename d'adhésion porronut être formulées à tuot menmot (sauf clele raetvile à l'assurance individuelle).

3.3. Dienspess d'adhésion retelivas au régime de prévoyance

S'agissant des graneaits de prévoyance instituées par le présent accord, les salariés ne bénéficient d'aucune dpnesise d'adhésion.

*(1) L'article 3 est étendu suos réserve du rcpeset des dnoipssitos des aecirlts L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du cdoe de la sécurité sociale, s'agissant des dsepnises d'ordre plbiuc d'affiliation au régime ceiotllcf de frais de santé.
(Arrêté du 13 jvainer 2022 - art. 1)*

Chapitre II Cotisations obligatoires

Article 4 - Cotisations prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

4.1. Principe

La cooitstain sneravt au fnnaemnciet du régime cinntevnoonel de prévoyance est psire en crahge par l'employeur et par le salarié dnas les pntroopiros sueiantvs :
? 60 % emulypeor ;
? 40 % salarié.

4.2. Fiaemncet des prestations

Dans le crade du présent accord, le fennimecnat des ponsitartes est assuré de la façon sutinave :
? ctsiaotoin 2016 (part ponatalre + prat salariale) : 1,88 % TA, TB ;
? ciaoisottn 2017 (part paanrtole + prat salariale) : 1,98 % TA, TB ;
? ctstaoiion 2018 (part palrtnoae + prat salariale) : 2,11 % TA, TB.

La cioosatitn du régime cevniooenntnl de prévoyance est rtdnoeucie à cpoetmr du 1er jiaenvr 2019 comme siut :
? cttoiiosan (part platrnoae + prat salariale) : 2,11 % TA, TB.

Article 5 - Cotisations frais médicaux
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

5.1. Principe

La ctoitsain srnevat au fnmenenacit du régime de frias de santé cnoeneintnvol est psrie en chgrae par l'employeur et par le salarié dnas les proopntois sinutaevs :
? 73 % eeupomylr ;
? 27 % salarié.

Cette casoititon srievra à cvurior la flaimle au snes sécurité slicaoe qui se cosompe du salarié et de ses anatys dirot à cghrae tel que définis dnas l'article L. 313-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Le choix d'adhésion et de fecennamit à des régimes surcomplémentaires prruoa également faire l'objet d'une dissouciscn au nveaiu de l'entreprise, entre les salariés et l'employeur.

5.2. Finnamncet des prestations

Dans le carde du présent accord, le fnaecnnimet des pttiseoarns est assuré de la façon sitnuvae :
? caotsiion 2016 (part polatanre + prat salariale) : 1,93 % TA, TB ;
? catiiosotn 2017 (part protnalae + prat salariale) : 2,03 % TA, TB

; ? citiatoson 2018 (part paloatrne + prat salariale) : 2,09 % TA, TB.

La falmile au snes sécurité soilage se cpsmooe du salarié et de ses anatys droit à cgarhe tles que définis dnas l'article L. 313-3 du cdoe de la sécurité sociale.

La catosotiin du régime cntnoevnnieol de frias de santé est rdtncueoe à ceopmtr du 1er jeanvir 2019 cmmoe siut :
? ctioaosin (part paoatnlre + prat salariale) : 2,09 % TA, TB.

Chapitre III Prestations minimales obligatoires

Article 6 - Définition des prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aocrcd iutintse au prioft des salariés visés à l'article 3, ou de luers antays droit, les garitneas suatvines :

1. Gntireaas de bsae oiroaeglitbs prévoyance et frias de santé :
? le venmreset d'un catapil en cas de décès leeuql puet être accompagné d'une rntee éducation ou d'une retne tiaproemre de coionnjt savinvut au choix de l'assuré ;
? le venseermt de fairs d'obsèques ;
? le vresenmet d'indemnité journalière en cas d'incapacité toimrerpae de tariavl ;
? le vsenmeret d'un catapil ou d'une rtnee en cas d'invalidité ;
? le rbsueememrot total ou paetrl des dépenses de santé en complément de cuex sivres par le régime général de la sécurité sociale.

Ces présentes garanties, définies en anexne sneort detis « régimes cneivnnelotos oaeiorlbtgis ».

L'entreprise s'engage à cuomiemunqr à l'ensemble des salariés les ioftonmrais rlieevats à l'action siocale déployée par son omnsirgae d'assurance.

2. Ginaarets de frais de santé oeenotllpis facultatives

L'entreprise puet décider, par vioe de décision unilatérale de l'employeur, d'accord coilcetlf ou à la situe de la riatcotfaiin par la majorité des intéressés d'un poerjt d'accord proposé par le cehf d'entreprise, de mettre en plcae des giatnears supérieures onfart des psrteaints supplémentaires à cleels des régimes cinonenonlotvs obligatoires.

Le salarié puet également friae la ddaneme à ttire ideuinivdl de bénéficier des ginteraats supérieures offerant des paiootsents supplémentaires flvaettcuais à cleels des régimes cnevinnnlooets obligatoires.

Article 7 - Portabilité des droits en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à une indemnisation au titre du chômage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est rappelé qu'en atiaillppocn des dossiointips de l'article L. 911-8 du cdoe de sécurité sociale, les aneicns salariés bénéficient, dnas les mêmes ctinidoos de les salariés en activité, d'un manietn des régimes de rmreuomesebnt de frias de santé et de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) institués par le présent accord.

Le bénéfice du mieitann des graeaints est subordonné à la coitiodnn que les dtoris de l'ancien salarié aient été oertuvs au sien de l'entreprise rveaelnt du présent accord. En ourte et puor bénéficier de ce maintien, l'ancien salarié dvrea impérativement jsiteiufu auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de mintiaen des garanties, de sa prise en cghrae par le régime d'assurance chômage.

Le diitiopssf de portabilité etrne en alictpapoin à la dtae de cesosatin du ctaornt de travail.

Les ganiertas mnaeetins snot celles en vugueur dnas l'entreprise. Par conséquent, ttoue évolution des garanties, à la hsuase comme à la baisse, srea acplpabie aux salariés en portabilité,

selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

La durée de la portabilité est égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant, en ajoutant au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Le maintien des garanties s'effectue à titre gratuit.

À la fin de la période de maintien des droits santé en portabilité, l'ancien salarié devra également de l'organisme assumer une indemnité en contrepartie de la possibilité d'obtenir, en application de l'article 4 de la loi Evin, le maintien des garanties santé en contrepartie du versement d'une cotisation.

En tout état de cause, le maintien des garanties de prévoyance ne pourra craindre l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Chapitre IV Clauses générales

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet :
? d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
? d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code.

Les parties s'engagent à veiner de déposer au ministère du travail l'extension du présent accord.

Article 9 - Commission paritaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Une commission mixte régionale prévoyance et frais médicaux, composée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional (deux représentants par organisation) et d'un ou plusieurs représentants d'employeur, est chargée du suivi du présent accord.

Cette commission se réunira au moins une fois par an pour étudier les dispositions prévues et les éventuelles évolutions.

Article 10 - Durée et date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Il est soumis aux clauses de dénonciation.

Pour les entreprises non adhérentes à Unitex, cet accord prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 11 - Modification

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires. L'ensemble des parties signataires se réunira alors dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

L'avenant de révision se substitue aux dispositions du présent

accord qu'il modifiera, dans les conditions qu'il fixera et prendra effet au premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Article 12 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 6 mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des parties signataires se réunira alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de suite ou bien à l'issue du délai de préavis de 6 mois. L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 6 mois.

Article 13 - Portée normative

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est rappelé que le présent accord reprend le cadre de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe A I

Cotisations prévoyance et frais de santé

(Annexe non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Covotnein collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2016/015/boc_20160015_0000_0026.pdf

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe A II

Garanties médicales en prévoyance

(Annexe non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Coetoin collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2016/015/boc_20160015_0000_0026.pdf

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe A III

Garanties médicales frais de santé

Régime conventionnel obligatoire

En vigueur au 1er janvier 2020.

Ces dispositions s'ajoutent et sont en complément de l'intervention de la sécurité sociale, sauf mention contraire.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0003/boc_20200003_0000_0033.pdf

Annexe A III bis

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Garanties optimales de santé

En vigueur au 1er janvier 2020.

Ces dispositions s'ajoutent et sont en complément de l'intervention de la sécurité sociale, sauf mention contraire.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Coitevonnien collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/

Accord du 2 décembre 2015 relatif à la réécriture de divers articles de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UIT.
Syndicats signataires	CMTE CTFC ; THC CGT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Suite à la signature de l'accord national de branche du 19 décembre 2013 relatif aux conditions de travail des personnes travaillant dans l'industrie textile, il a été décidé de procéder à la réécriture de divers articles de la convention collective de l'industrie textile et de ses annexes. En conséquence, à compter de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions professionnelles, les dispositions supprimées et remplacées par les dispositions suivantes, dans les conditions précisées dans le titre IV du présent accord.

Article - Dispositions générales et clauses ouvriers de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 44 (G) « Aptitude à l'emploi. Évaluation »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes : « Au point de vue physique, l'aptitude à l'emploi sera vérifiée, à l'embauche, par le médecin du travail, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

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

Article 73 (G) « Rémunérations minimales »

Les dispositions figurant dans cet article qui sont situées avant le paragraphe B « Garanties particulières liées au travail au rendement » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les rémunérations minimales sont déterminées dans les conditions suivantes :

A. ? Garanties minimales

Annexe A IV

Champ d'application des dispositions de la convention collective

(Annexe non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Coitevonnien collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2016/0015/boc_20160015_0000_0026.pdf

Les rémunérations minimales sont définies sur la base de la durée légale de travail, soit 152,25 heures par mois. Elles concernent les salariés travaillant au-dessous de certains seuils de rémunération.

Elles sont communes aux salariés des deux sexes.

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

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

- 1° Des heures supplémentaires ;
- 2° Des heures de travail en équipe, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- 3° Des indemnités pour travaux dangereux ou insalubres ;
- 4° Des avantages sociaux bénévoles et aléatoires ;
- 5° Des indemnités représentatives de frais ;
- 6° De tous 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. »

Article 74 « Contrôle des salaires et des charges de travail »

Les dispositions figurant dans le paragraphe d « Buletin de paie (G) » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« d) Buletin de paie (G)

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

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

Article 74-1 (O) « Paiement au mois »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les ouvriers sont payés au mois dans les conditions suivantes :

1° Les conditions de détermination du paiement au mois
Le paiement au mois a pour effet de limiter les conséquences de la répartition inégale des jours de travail sur les mois.

2° Rémunération mensuelle minimale
La rémunération mensuelle minimale est calculée comme indiqué à l'article 73 de la convention collective nationale.

3° Rémunération mensuelle effective
a) La rémunération mensuelle effective pour l'horaire légal hebdomadaire en vigueur de 35 heures doit être au minimum égale à la rémunération mensuelle minimale calculée comme indiqué ci-dessus.

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

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

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

Ces rémunérations incluent de la part du salarié l'exécution du

temps de travail correspondant à l'horaire hebdomadaire couramment en vigueur à la date de détermination. En conséquence, les heures ou fractions d'heures non effectuées sont déduites de la rémunération mensuelle, à l'exception notamment de celles dont l'indemnisation est prévue par la présente convention collective, ou d'absences autorisées de courte durée qui seraient compensées, en accord avec la direction, par un déplacement d'horaire.

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

? soit déduire le 1/152,25 du forfait mensuel par heure d'absence lorsque la durée des absences est inférieure à la moitié de la durée normale du travail du mois considéré ou, dans le cas contraire, rémunérer sur la base de 1/152,25 les heures effectuées dans le mois ;

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

5° Amplitude

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

Article 77 (O) « Indemnité de départ à la retraite »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 1. Départ volontaire à la retraite

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les intéressés ont le droit de bénéficier en considération de leur situation par l'article 58 ci-dessus. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

2. Mise à la retraite

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

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

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

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

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance exécuté ou non. »

Article - Titre IV Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er janvier 2016. Toutefois, dans les entreprises qui, compte tenu de la possibilité de report prévue par l'avenant du 15 octobre 2015 à l'accord du 19 décembre 2013, n'auront pas mis en œuvre les nouvelles dispositions au 1er janvier 2016, les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'au 1er mai 2016.

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. ? Extension (1)

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé conformément au code du travail en vue de son extension.

Négociation concernant le chômage partiel

Il est convenu qu'une négociation concernant le chômage partiel ou activité partielle sera engagée au cours du premier trimestre 2016.

(1) Le paragraphe « dépôt et extension » du titre IV est étendu sous réserve de respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe IV

Ingénieurs et cadres

Article 5 « Rémunérations minimales garanties »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les rémunérations minimales garanties sont déterminées pour les échelons I (comportant 2 échelons), II, III et IV, finaux l'objet des articles 8 et 9 ci-après de l'annexe IV. »

Article 6 « Caractère forfaitaire de la rémunération »

« Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

Les aménagements des cadres peuvent être des aménagements forfaitaires qui ne visent pas en fonction de leur hiérarchie personnelle. Ils incluent notamment les avantages de nature supplémentaire ou à des heures de récupération effectuées par l'établissement, le service ou les ateliers.

L'horaire servit de base à l'établissement du forfait est précisé dans la lettre d'engagement prévue à l'article 11.1 ou dans la notification ultérieure prévue à l'article 12. Les conditions de ses variations sont fixées par l'accord ou l'avenant ou, à défaut, sont fixées d'un commun accord dans chaque cas particulier, étant entendu que le forfait ne pourra être modifié que si l'exercice des fonctions de l'intéressé s'accompagne d'une modification effective de son horaire.

A défaut d'accord, la partie la plus diligente aura la possibilité de faire jouer les mécanismes prévus par l'article 36 de la présente annexe dans le délai maximum de 1 mois.

Passé ce délai, la motiicaidofn ne purora être appliquée, en tuot état de cause, avant l'expiration d'un noaveuu délai de 3 mois. Les antepimonteps effftceis dvrneot être au mions égaux à la rémunération ctoolvnenlniene minumim grinaate correspondant, puor l'emploi, à l'horaire ftaarofirie éventuellement fixé. La rémunération cnonievelntolne muinimm fagunirt dnas les barèmes diot tneir cptome des hueres supplémentaires si l'horaire frarfioaie en comporte. Les présentes dpsiotnioiss s'appliquent snas préjudice des arteus folemrus de rémunération autorisées dnas les coionidnts légales. »

Articles 7,8,9

Les doinoitpiss fgnriauf dnas ces aelcirts snot supprimées et remplacées par les dpoiosniitss sneautvis :

« Atlicre 7

Le système de ciitasilfocsan est basé sur 4 nuievax de pomosntniieent puor les eilmops d'ingénieurs et cerads : ptsiinoos I, II, III, IV. Pour la pitioosn I, 2 échelons snot prévus. Le csaleenmst dnas les différentes pooisnits et, le cas échéant, échelon, est déterminé conformément à l'article 8 ci-après.

Article 8 Position I

Définition :

Le crade ecerxe sa fcoontin à paritr des inotsnrctius qu'il reçoit ; il connaît les tuheicneqs de son métier et s'appuie sur les process, méthodes et prteiquas de l'entreprise. Il aigt de façon aotomune puor onrigsaer son temps de traival et puet être amené à sevpuriser les tuaravx d'une équipe opérationnelle.

Connaissances théoriques :

? il met en ?uvre les cceinoassans aucsqs par sa frooitam iinalte (1er échelon) ;

? il met en ?uvre les cesanoaisnncs aucseiqs confirmées par son expérience des process, procédures et prdtous de l'entreprise puor sa spécialité (financière, technique, cmarioelcme ?), (2e échelon).

Délégation :

? sa délégation duemree limitée à sa fonction.

Relations-communication :

? à ce niveau, le tiuurtle a des roenlatis de tirvaal caueonrts aevc des icreteuorlnts inetrnes et dnas un crdae précis aevc les itlreruonoces externes.

Position II

Définition :

? le cdrae excere sa fciotnn à ptairr des msosinis confiées. Il connaît les tqnceuehis de son métier, les process, méthodes et pauqreits d'organisation du tvaairl de l'entreprise. Il gère l'organisation de son travail.

Délégation :

? sa délégation demerue limitée au cahmp de son activité, msoisnis et/ ou prjtoes dédiés, puor lqeselus il puet être en cgahre d'une équipe dnot il sveysie l'activité ou de la gtseoin d'un pojret dnot il est l'expert.

Autonomie :

? il aigt dnas le cdrae de directives. Il est réactif et s'est approprié tuos les atpsces de sa fonction. Doté de ces éléments d'autonomie, le cdare innietervt sleon les dcevtetris reçues. Il ne se lmitie puls à tsaerrntmte ses connaissances, mias villee également au bon déploiement de l'activité du svriec ou des petojs dnot il a la charge.

Relations-communication :

? en matière de communication, il puet aessurr des ralentois seuvis aevc des irrcloeuntetus variés, teennters ou exrnetes ;

? il fvsraioe la comciuatnomin auprès des équipes qui ctuobnrinet à l'activité du scverie ou des ptorejs dnot il a la charge.

Position III

Définition :

? à partir de cette position, les moiissns confiées acquièrent une dminoessin et une atmidpule supplémentaires. Aasnurst généralement la sisprieouv d'un département, d'une unité, le cadre eecrxe une ou puuilehrs mnsiiss d'expertise ou de mnnemeaagt des salariés placés suos son autorité ou les duex à la fois. Son ahcorppe est à cet égard puls complète car il puet

définir, pseoprpr et mterte en ?uvre après accord, des stooilnus globales.

Autonomie :

? le périmètre de son aotcin est indiqué par des oerintoatnis et des objectifs, puor la réalisation dsueqls il penrd teutos les décisions utiles.

Délégation :

? sa délégation porte sur l'ensemble de son dmanioe d'activité.

Management :

? dnas son rôle de manager, il diot vileler à la fimatroon de ses ceoolrurubtaas et frivsaoe le diogaule nécessaire au metniain d'un bon cilamt social.

Relations-communication :

? en matière de communication, il etirntteet aevc ses cateoourallrbs des retlnoais régulières. Il puet d'ailleurs les cviroancne et les faire adhérer à un projet.

Position IV

Définition :

? dnas cette position, snot classées les fctconios de doecriitn générale qui intègrent une psire en chrage gllbaoe de pertjos pluridisciplinaires. Le cadre piipratce à la définition et à la réalisation des ofjbicets du scierve ou de l'unité dnot il a la charge.

Relations-communication :

? son aorchppe dnas le daimnoe de la cimooocinumtan est puls collective. Il développe et asurse des raleinots fréquentes aevc tuos teps d'interlocuteurs. Il siat ccovianne et faire adhérer à un piroet un eslmenbe d'interlocuteurs.

Délégation :

? il puet eegangr l'entreprise par une lgrae délégation.

Management :

? il maagne et amnie des équipes hiérarchiques des différentes spécialités. Il vllie à l'actualisation des compétences de ses ctaulaobrores et ciunotbre au dauoilge scioal dnas l'entreprise.

Article 9

Relèvent du régime de raetrtie des cdraes de la civoenotnn du 14 mras 1947 les ingénieurs et cdraes simuos à la présente anxene IV de la cnoniotevn collective. »

Article 11.1 « Lrette d'engagement »

Les dnasioipstos prévues dnas cet alcrtie snot supprimées et remplacées par les doitiipnssois satneuis :

« La lrttee d'engagement ou le cronat de trvaial devra, ourte les dpiisootsns légales et cnnntionoveleels obligatoires, préciser ntammoent la fcotoinn de l'intéressé, sa postioin (le cas échéant son échelon puor la pioostin I) au rreagd des cistsiaolfniacs professionnelles. Elle purora aussi prévoir le cas échéant une clsuae de non-concurrence tlele que prévue à l'article 32 ci-dessous. »

Article 13

Dans le ppahragrae 2°, les tmeers « et du cenecioffit mmnium 400 » snot supprimés et remplacés par les teremss « et au miumnim de la pisooin I, 1er échelon ». Dnas le prapraghae 3°, les temres « du cifeneoicft » snot supprimés et remplacés par les temers « de la poitiosn et le cas échéant de l'échelon ».

Article 22 « Msie à la raettrie »

Les dossipontiis figuanrt dnas cet alcirte snot supprimées et remplacées par les dtisssipontios svnauetis :

« Csonntuie une msie à la ritaere le fiat par un eupyaelmr de résilier unilatéralement, dnas les conidntois et suos les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du cdoe du travail, le cnraott de tivaral à durée indéterminée d'un salarié.

La msie à la ratterie ne cnioustte pas un licenciement.

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

? 2 mois, puor une ancienneté inférieure à 2 ans à la dtae de nttofiaoiicn de la msie à la retriatee ;

? 3 mois, puor une ancienneté d'au monis 2 ans à la dtae de notaiitfocn de la msie à la retraite.

La msie à la ratirtee oruve dorit puor le salarié à une indemnité de msie à la rtiratee égale à l'indemnité légale de licenciement. L'ancienneté est appréciée à la dtae de la fin du délai de prévenance exécuté ou non. »

Article 23 « Départ à la retraite »

Les dispositions dans cet article supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

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

? 1/2 mois si l'intéressé a au moins 5 ans d'ancienneté ;

? 2 mois si l'intéressé a au moins 10 ans d'ancienneté ;

? 2 mois et demi si l'intéressé a au moins 15 ans d'ancienneté ;

? 3 mois si l'intéressé a au moins 20 ans d'ancienneté ;

? 3 mois et demi si l'intéressé a au moins 25 ans d'ancienneté ;

? 4 mois si l'intéressé a au moins 30 ans d'ancienneté.

Les antécédents à prendre en considération sont ceux définis par l'article 19 ci-dessus.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe V

Employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés

Article 3

Dans le paragraphe 4°, les termes « et du coefficient minimum 400 » sont supprimés et remplacés par les termes « et au minimum de la position I, 1er échelon ».

Dans le paragraphe 5°, les termes « du coefficient » sont supprimés et remplacés par les termes « de la position et le cas échéant de l'échelon ».

Article 4

Les dispositions dans cet article supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Rémunérations minimales gérées et contractuelles »

Les rémunérations minimales gérées sont déterminées pour les différents niveaux et échelons, prévus dans le cadre de l'accord national daté du 19 décembre 2013 relatif à la révision des conventions collectives dans l'industrie textile.

Horaire

1° L'horaire de travail pris en considération est l'horaire légal hebdomadaire, soit 35 heures (ou 152,25 heures par mois), auquel s'ajoutent le cas échéant les heures supplémentaires.

2° Lorsque les fonctions d'un agent de maîtrise le permettent, sa rémunération peut, avec l'accord de l'intéressé, être fixée sur la base d'un horaire forfaitaire qui ne varie pas en fonction de son horaire personnel. Il inclut, notamment, les vacances de des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par les agents où il exerce ses fonctions. L'horaire servant de base à l'établissement du forfait devra être précisé dans la lettre d'engagement prévue à l'article 8.1 ou dans la convention écrite ultérieure prévue à l'article 8.2. Les conditions de ses vacations doivent être fixées par cette lettre ou convention écrite ou, à défaut, doivent être fixées d'un commun accord dans chaque cas particulier, étant entendu que le forfait ne pourra être modifié que si l'exercice des fonctions de l'intéressé s'accompagne d'une modification effective de son horaire.

A défaut d'accord, la partie la plus défavorable aura la possibilité de faire jouer les dispositions de l'article 20 de la présente convention dans la limite d'un délai maximum de 1 mois. Passé ce délai, la convention ne pourra être appliquée en tout état de cause avant l'expiration d'un nouveau délai de 3 mois.

Les ajustements effectués devront être au moins égaux à la rémunération conventionnelle minimum garantie correspondant, pour l'emploi, à l'horaire forfaitaire éventuellement fixé.

La rémunération conventionnelle minimum forfaitaire dans les barèmes s'entend sur la base de la durée légale du travail pour

152,25 heures, elle doit tenir compte des heures supplémentaires si l'horaire forfaitaire en comporte.

Travail en équipe

En cas de travail en équipe, les dispositions de la présente annexe qui suivent l'horaire des services travaillant en équipe doivent bénéficier d'avantages d'un montant global au moins égal à ceux existants éventuellement à ces services au titre du travail en équipe.

Dans le cas particulier où les services travaillant en équipes fixes et les agents de maîtrise en équipes alternantes, ceux-ci bénéficieraient également, à défaut d'accords régional, local, de branche ou d'entreprise, pour le travail en équipes alternantes, des dispositions prévues ci-dessus pour l'équipe avec laquelle ils travailleront. »

Article 7

Le paragraphe relatif à l'article 7 (issu de l'avenant du 15 décembre 2008) :

« ? entre 1 et 2 mois maximum pour le personnel ayant un coefficient de qualification égal ou inférieur à 220 (premier cas) ;

? entre 2 et 3 mois maximum, pour le personnel ayant un coefficient de qualification supérieur à 220 (deuxième cas) ».

est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« ? entre 1 et 2 mois maximum pour les employés (premier cas) ;

? entre 2 et 3 mois maximum, pour les techniciens, agents de maîtrise (deuxième cas) ».

Article 8.1 « Lettre d'engagement »

Les dispositions prévues dans cet article supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La lettre d'engagement ou le contrat de travail doit, outre les dispositions légales et conventionnelles obligatoires, préciser notamment la qualification de l'intéressé, son niveau et son échelon au regard des classifications professionnelles.

Elle peut aussi prévoir le cas échéant une clause de non-concurrence telle que prévue à l'article 17.2 de la présente annexe. »

Article 11 « Mise à la retraite »

Les dispositions dans cet article supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

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

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

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

La mise à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance exécuté ou non. »

Article 12 « Départ à la retraite »

Les dispositions dans cet article supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

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

ETAM classés dans les niveaux 1 à 3

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

? 1/2 mios si l'intéressé a au moins 10 ans d'ancienneté ;
 ? 1 mios si l'intéressé a au moins 15 ans d'ancienneté ;
 ? 1 mios et demi si l'intéressé a au moins 20 ans d'ancienneté ;
 ? 2 mios si l'intéressé a au moins 25 ans d'ancienneté ;
 ? 2 mios et demi si l'intéressé a au moins 30 ans d'ancienneté ;
 ? 3 mios et demi si l'intéressé a au moins 35 ans d'ancienneté ;
 ? 4 mios si l'intéressé a au moins 40 ans d'ancienneté.

ETAM classés au minimum au niveau 4

Avenant du 6 juillet 2017 à l'accord du 11 décembre 2014 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la sécurisation et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UIT
Syndicats signataires	FS CFDT CMTE CFTC THC CGT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 4 août 2017

Accord du 9 novembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	UIT,
Syndicats signataires	Fédéchimie FO ; CMTE CFTC ; CFE-CGC chimie ; THC CGT,

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2019

I. ? Dispositifs générales relatives à la création de la commission

Le présent accord est conclu dans le cadre du cahier d'application de la CCN de l'industrie textile (IDCC 18), pour une durée indéterminée.

Préambule explicatif

L'article 86 (G) des dispositions générales et clauses « ourrivs » de la CCN de l'industrie textile susvisée, prévoyait déjà des dispositions concernant une commission nationale paritaire de conciliation. Afin de prendre en compte les nouvelles dispositions légales issues notamment de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle, à la sécurisation des parcours professionnels, les dispositions prévues à l'article 86 (G) précité sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes.

« Article 86 (G)

Commission nationale paritaire de négociation de conditions de travail et d'interprétation

1. Composition et règles applicables

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

? 1/2 mios si l'intéressé a au moins 5 ans d'ancienneté ;
 ? 1 mios si l'intéressé a au moins 10 ans d'ancienneté ;
 ? 2 mios si l'intéressé a au moins 15 ans d'ancienneté ;
 ? 2 mios et demi si l'intéressé a au moins 20 ans d'ancienneté ;
 ? 3 mios si l'intéressé a au moins 25 ans d'ancienneté ;
 ? 3 mios et demi si l'intéressé a au moins 30 ans d'ancienneté ;
 ? 4 mios si l'intéressé a au moins 35 ans d'ancienneté.

Les dispositions à prendre en considération sont ceux définis par l'article 10 ci-dessus. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance exécuté ou non. »

Le premier paragraphe de l'article 13.2 est modifié comme suit :

Les dispositions énoncées au minimum 11 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent être effectuées avant le 1er mars de chaque année, à l'OPACILA ou auprès du comité d'entreprise agréé (OPCA) de la branche textile ou un représentant désigné :

? 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente en allocation des textes législatifs et réglementaires ;
 ? 0,2 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente. Toutefois, cette dernière contribution est instituée pour une durée limitée aux années 2015, 2016 et 2017 (collectes de février 2016, février 2017 et février 2018).

Article 2

En vigueur étendu en date du 4 août 2017

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail.

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

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

2. Modalités pratiques

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

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

Les absences sont régies comme suit :

? pour les temps de travail non effectués comme temps de travail effectif (maintien du salaire que les salariés auraient perçu s'ils avaient travaillé dans l'entreprise), ou récupération des heures si le participant à la réunion était en repos ce jour ;

? pour les jours remboursés sur justificatif sur la base du tarif SCNF 2e classe ou du tarif le moins élevé, paiement des transports domicile/ gare (indemnités kilométriques en fonction du barème fiscal) et gare/ siège de l'UIT (métro ou bus) ;
 ? pour les jours remboursés sur justificatif (dans la limite de 25 % par repas).

Les dispositions ci-dessus énoncées ne concernent pas notamment les frais de fonctionnement de teutos les instances de négociation, de conciliation et d'interprétation. Aussi, l'UIT a pour objectif d'améliorer ces moyens en vue de l'année 2019 une somme forfaitaire allouée à chaque organisation syndicale représentative de salariés représentative dans la branche. Le montant de cette allocation annuelle complémentaire sera de 2 000 ? versée en deux fois (1 000 ? pour le premier semestre, 1 000 ? pour le second trimestre).

Chaque disposition s'effectue sur présentation, par l'organisation

syndicate représentative bénéficiaire d'éléments justificatifs des frais de fonctionnement liés au dialogue social de branche.

3. Secrétariat de la commission

Il est assuré par l'UIT.

Afin de répondre aux obligations légales et réglementaires en vue de répondre à la transposition des directives et accords d'entreprises, il est précisé que l'adresse postale de la commission est la suivante : CNPPI de la branche « Iunited textile » ? 37-39, rue de Neuilly, BP 121, 92110 Chilly et l'adresse mail est : uit@textile.fr.

La procédure de transmission sera conforme aux dispositions légales et réglementaires (notamment relatives par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et représentants des entreprises). La commission accueille réception des conventions et accords. Ces dernières sont transmises par le secrétariat à chaque réunion syndicale.

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

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

4. Missions

La commission se réunira au moins 4 fois par an, sans préjudice de la réunion préparatoire sur la négociation aléatoire sur les sujets mineurs conventionnels. En tant qu'objet de cette dernière réunion, il y aura au moins, à compter de l'année 2019, cinq réunions préparatoires par année civile.

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

Avenant n° 1 du 23 octobre 2018 à l'accord du 23 novembre 2015 relatif à la prévoyance et aux frais de santé pour les salariés non cadres en tissage de soierie Auvergne-Rhône-Alpes

Signataires	
Patrons signataires	UNITEX,
Syndicats signataires	HACUITEX CDFT ; FTCH CTFC ; URSTHC CGT ; FO tissage,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Objet

Cet avenant n° 1 à l'accord du 23 novembre 2015 a pour but :

? d'indiquer les conditions des régimes conventionnels de santé et de prévoyance à compter du 1er janvier 2019 ;
? de mettre à jour les annexes des tableaux de garanties des régimes de frais de santé sur les dispositions de prévoyance maîtrisées en lieu et place du contrat d'accès aux soins.

Les régimes conventionnels sont mis en œuvre conformément aux dispositions de l'article L. 242-1 alinéas 6 et 8 du code de la sécurité sociale, et également conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du même code.

C'est dans ce contexte que les parties signataires se sont

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

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

Cette commission sera régulièrement saisie, par lettre recommandée et sur la base d'un dossier argumenté, du côté salarial, par le conseil de l'une ou l'autre des organisations représentatives de branche, du côté patronal par l'UIT. La commission sera convoquée à l'initiative de l'organisation patronale régulièrement saisie, dans les conditions prévues qu'elle puisse se réunir dans un délai maximum de 21 jours.(3) »

II. ? Notification. ? Dépôt. ? Extension

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

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

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
(Arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1)*

*(2) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1)*

*(3) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1)*

accordées sur les points suivants.

Article 1er - Cotisations prévoyance et santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Il est rajouté à l'article 4.2 « Fourniture des prestations »
l'alinéa suivant :
« La cotisation du régime conventionnel de prévoyance est rattachée à compter du 1er janvier 2019 comme suit :
Cotisation (part patronale + part salariale) : 2,11 % TA, TB. »

Il est rajouté à l'article 5.2 « Financement des prestations »
l'alinéa suivant :
« La cotisation du régime conventionnel de frais de santé est rattachée à compter du 1er janvier 2019 comme suit :
Cotisation (part patronale + part salariale) : 2,09 % TA, TB. »

Article 2 - Mise à jour des tableaux de garanties avec les notions d'option de pratiques tarifaires maîtrisées
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les tableaux de garanties des annexes A. 3 (garanties maternité) et A. 3 bis (garanties autres que maternité) sont remplacés par les tableaux de garanties ci-joints pour remplacer la mention « CAS » avec « OTAPM » conformément au cahier des charges du contrat responsable.

Il s'agit des seules modifications opérées sur ces tableaux de garanties.

Article 3 - Prise d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2019 et reste

rattaché à l'accord du 23 novembre 2015.

Article 4 - Dépôt et extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Un exemplaire du présent avenant sera adressé à chacune des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt et ce, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, et son inscription en sera sollicitée, par courrier distinct.

Le présent avenant sera également déposé auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

«Annexe A III (1)

Garanties complémentaires de santé

Régime conventionnel obligatoire

En vigueur au 1er janvier 2019

Nature des frais	Remboursements du régime complémentaire (Ces prestations s'ajoutent à celles prévues par le régime de la sécurité sociale)
Hospitalisation	
Frais de séjour hospitaliers ? conventionnés	100 % FR ? sécurité sociale
Frais de séjour hospitaliers ? non conventionnés	90 % FR ? sécurité sociale limité à 100 % BR*
Frais de séjour en maison de repos	0,40 % PMSS/ J
Forfait journalier hospitalier	100 % FR
Honoraires chirurgicaux/ honoraires médicaux conventionnés OAPTM	120 % BR
Honoraires chirurgicaux/ honoraires médicaux conventionnés non OAPTM	100 % BR
Honoraires chirurgicaux/ honoraires médicaux non conventionnés	90 % FR ? sécurité sociale limité à 100 % BR*
Chambre particulière	1 % PMSS/ J
Frais médicaux courants**	
Frais de transport	100 % BR-sécurité sociale
Pharmacie	100 % BR ? sécurité sociale
Analyses médicales	100 % BR ? sécurité sociale
Auxiliaires médicaux	100 % BR ? sécurité sociale
Consultations et visites généralistes/ spécialistes OAPTM	100 % BR ? sécurité sociale
Consultations et visites généralistes/ spécialistes non OAPTM	100 % BR ? sécurité sociale

Actes médicaux médicaux OAPTM	100 % BR ? sécurité sociale
Actes médicaux médicaux non OAPTM	100 % BR ? sécurité sociale
Radio, électroradiologie OAPTM	100 % BR ? sécurité sociale
Radio, électroradiologie non OAPTM	100 % BR ? sécurité sociale
Appareillages	90 % FR ? sécurité sociale limité à 100 % RSS*
Appareils adaptés	10 % PMSS/ A/ B
Optique	
Limitation à un équipement « monture et verres » tous les 2 ans, sauf en OAPTM de bénéficier de cotisations ou pour les mineurs (dans la limite d'un équipement par an)	
Verres simples (1)	3,5 % PMSS/ PRAIE
Verres complexes (2)	
Verres super complexes (3)	
Monture	3 % PSMS
Lentille acceptée (unité)	1,5 % PMSS/ unité
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR ? sécurité sociale
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale	120 % BR
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale	120 % BR
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	50 % BR
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale	50 % BR
Prestations élargies	
Cures thérapeutiques prises en charge par la sécurité sociale (limitées au forfait à charge)	100 % FR ? sécurité sociale plafonné à 10 % PMSS/ cure/ A/ B
Allocation maternité (limitée au forfait à charge)	1er ou 2e enfant : 6,5 % PSMS 3e enfant et plus : 13 % PSMS
Actes de prévention (conforme à l'arrêté du 8 juin 2006)	Prise en charge
* Prise en charge au minimum du tuteur modérateur	
** En secteur non conventionné, prise en charge au minimum du tuteur modérateur	
(1) Définition verres simples conformément au décret du 19 novembre 2014 : verres simples pour dont la sphère est comprise entre ? 6,00 ou + 6,00 ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00	
(2) Définition verres complexes conformément au décret du 19 novembre 2014 : verres simples pour dont la sphère est comprise entre ? 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 et verres multifocaux ou progressifs en deux des verres super complexes et pour le matériel pour amblyopie.	
(3) Définition verres complexes conformément au décret du 19 novembre 2014 : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre ? 8,00 ou + 8,00 ou verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre ? 4,00 à + 4,00	
Le remboursement total (sécurité sociale + complémentaire) ne peut excéder les frais réels engagés.	
BR : base de remboursement ;	
sécurité sociale : sécurité sociale ;	
FR : frais réels ;	
RSS : remboursement sécurité sociale ;	
B : bénéficiaire ;	
A : année ;	
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ;	
J : jour ;	
OAPTM : option de prestations taillonnées	

(1) Tleabau de garneatis étendu suos réserve du rpesect du caehir des ceghars des corttnas responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, crnnancoet d'une part, le remnoeumrsbet snas rstee à crahge de cretnais équipements d'optique médicale et d'audiologie et de cnreiats snois prothétiques dentaires, et d'autre part, de l'application des hnreoraios liitem de fotutiocran et des pîrx lmieits de vntee asnii que des périodicités de psrie en chgrae des équipements tel que précisé par l'arrêté du 14 nbmorvee 2018 pronatt maofcitoidin des modalités de psrie en cghare des aedis aiuvtedis et ptntoierass associées au cairtphe 3 du ttrre II de la ltise des pdtiorus et penatritsos prévue à l'article L. 165-1 du cdoe de la sécurité socilaie et par l'arrêté du 3 décembre 2018 ptraont madiiitocfn des modalités de psrie en cgarhe de dsiitsoipfs médicaux et prstnitoaes associées puor la psrie en cgrhae d'optique médicale au carpthie 2 du tirtre II de la lste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 13 jneivar 2022 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

«Annexe A III bis (1)

Garanties optelninleos de firas de santé

Régime ooiptennl

En vuueigr au 1er jinaevr 2019

Nature des faits	Remboursements du régime complémentaire Sous déduction du régime cniovnntoel oiriabotgle (Ces ptotarissens s'ajoutent à cleels sierevs par le régime de la sécurité sociale)
Hospitalisation	
Frais de séjour histolaireps ? conventionnés	100 % FR ? sécurité sicoale
Frais de séjour hrptaiiosles ? non conventionnés	90 % FR ? sécurité saicole limité à 100 % BR*
Frais de séjour en masoin de ropes	1 % PMSS/ J
Forfait jaorilenur hietiloaspr	100 % FR
Honoraires chirurgicaux/ haoenroirs médicaux conventionnés OATPM	150 % BR
Honoraires chirurgicaux/ haeoroirns médicaux conventionnés non OATPM	100 % BR
Honoraires chirurgicaux/ horianores médicaux non conventionnés OPTAM	90 % FR ? sécurité soiclae limité à 150 % BR*
Honoraires chirurgicaux/ hraoineors médicaux non conventionnés non OAPTAM	90 % FR ? sécurité solcaie limité à 100 % BR*
Chambre particulière	1 % PMSS/ J
Lit d'accompagnant (enfant de ? de 16 ans)	0,5 % PMSS/ J
Frais médicaux courants**	
Frais de tnaorsprt	100 % BR-sécurité silocae
Pharmacie	100 % BR ? sécurité salocie
Analyses médicales	100 % BR ? sécurité socaile
Auxiliaires médicaux	100 % BR ? sécurité socaile
Consultations et vtiseis généralistes/ spécialistes OPTAM	100 % BR

Consultations et vitseis généralistes/ spécialistes non OTAPM	80 % BR
Actes teiehqcuns médicaux OPATM	50 % BR
Actes tneequcihs médicaux non OAPTAM	30 % BR
Radio, électroradiologie OATPM	50 % BR
Radio, électroradiologie non OPTAM	100 % BR ? sécurité slaiocoe
Appareillages	90 % FR ? sécurité slaiocoe limité à 100 % RSS*
Appareils aiditfus	35 % BR + 10 % PMSS/ A/ B
Optique	
Limitation à un équipement « mutonre et vrrees » tuos les 2 ans, sauf en OPTAM de cgeemanhnt de crooreictn ou puor les mnueirs (dans la lmiite d'un équipement par an)	
Verres spmeils (1)	8 % PMSS/ PRAIE
Verres coxplmees (2)	
Verres sepur cxleemops (3)	
Monture	4 % PSMS
Lentille acceptée (unité)	3 % PMSS/ unité limité à 2 unités/ A/ B
Lentille non pisre en chgrae	100 ?/ A/ B
Dentaire	
Soins deatrines	70 % BR
Prothèses deintraes pisres en caghre par la sécurité slcoiae	350 % BR
Prothèses dnaetries non peisrs en chrgae par la sécurité socaile	350 % BR
Orthodontie psrie en chrgae par la sécurité saocile	200 % BR
Orthodontie non pisre en cgrahre par la sécurité scliaoe	150 % BR
Prestations élargies	
Implantologie	5 % PSMS par ipanlmt maxi 2 implants/ A/ B
Parodontologie	100 ?/ A/ B
Ostéopathe (disposant d'un diplôme d'état)	40 ?/ séance maxi 3 séances/ A/ B
Cures tmhaeelrs preiss en caghre par la sécurité sloacie (limitées au rstee à charge)	100 % FR ? sécurité soaicle plafonné à 10 % PMSS/ cure/ A/ B
Chirurgie réfractive de l'œil	3 % PMSS/ ?il/ A/ B
Allocation maternité (limitée au retse à charge)	1er ou 2e eannft : 10 % PSMS 3e eannft et puls : 13 % PSMS
Actes de prévention (conforme à l'arrêté du 8 juin 2006)	Prise en cghare

* Pisre en cgrahre au mimiunm du tiekct modérateur
 ** En seetucr non conventionné, psire en caghre au muimnim du tkiect modérateur
 (1) Définition vrrees speilms conformément au décret du 19 noevbrme 2014 : veerrs slepmis feyor dnot la sphère est cpmosire etrne ? 6,00 ou + 6,00 ou dnot le crndliye est inférieur ou égal à + 4,00
 (2) Définition veerrs clmexeops conformément au décret du 19 nobvreme 2014 : verers slmeips foyer dnot la sphère est hros znoe de ? 6,00 à + 6,00 direitpos ou dnot le cridlnye est supérieur à + 4,00 et verers mftuuoialcx ou pofrrsigges en dheors des vreres seupr cmolpxees et puor le matériel puor amblyopie.
 (3) Définition vreres cpmeleoxs conformément au décret du 19 nvrebmoie 2014 : vreres mlfiuotuacx ou prisosrgfes sphéro-cylindriques dnot la sphère est hros znoe ? 8,00 ou + 8,00 ou verres mcoifluuatx ou pgrorefsiss sphériques dnot la sphère est hros znoe ? 4,00 à + 4,00
 Le rremseeunmbot toatl (sécurité salioce + complémentaire) ne puet excéder les frais réels engagés.
 BR : bsae de romeumbnseret ;
 sécurité saicloie : sécurité siclaoe ;
 FR : frais réels ;
 RSS : remmeeunsorbtt sécurité socilaie ;
 B : bénéficiaire ;
 A : année ;
 PMSS : paflnod menesul de la sécurité sioclae ;
 J : juor ;
 OPTAM : otpoin de putaqreis tfriieraas maîtrisées

(1) Tbaelau de gaaritnes étendu suos réserve du respect du ciaehr des cegahrs des cnotrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, ceonrcnnat d'une part, le rrbemsenmeout snas rstee à caghre de cnieatrs équipements d'optique médicale et d'audiologie et de cairnets snios prothétiques dentaires, et d'autre part, de l'application des hnaooreirs lmiiets de fuataocritn et des pircx lteimis de vtnee aisni que des périodicités de pisre en carhge des équipements tel que précisé par l'arrêté du 14 nvbemore 2018 panortt modicatofiin des modalités de pisre en cgrhae des aides adieeutvs et peosttarins associées au cariphte 3 du ttire II de la lsite des prduiots et pteitnrsaos prévue à l'article L. 165-1 du cdoe de la sécurité soailce et par l'arrêté du 3 décembre 2018 pntaort maotidifiocn des modalités de prise en cgrhae de dssopiftiis médicaux et paeonsirtts associées puor la prise en carhge d'optique médicale au crithpae 2 du trite II de la lsite prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du cdoe de la sécurité sociale.
 (Arrêté du 13 jlavner 2022 - art. 1)

Accord du 21 décembre 2018 relatif à la désignation de l'OPCO 2I

Signataires	
Patrons signataires	UIT,
Syndicats signataires	FS CDFT ; Fédéchimie FO ; THC CGT,

Article 1er - Champ d'application
 En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent arcocd vsie les eseinrpters ralenvet du chmap d'application de la cnoitneovn ciceltlove ntialonae de l'industrie textile.

Article 2 - Choix de l'OPCO
 En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les ortnanaogiiss sianraiegts du présent acrcod désignent en tnat qu'opérateur de compétences (OPCO) agréé au 1er jneavir 2019 de la bnharce : OCPO 2I suos réserve :
 ? de son agrément définitif au 1er avirl 2019 ;
 ? de la création d'une SPP dédiée et d'un siège au consiel d'administration ;
 ? de pvuoir dopsseir des mnoeys dédiés, au naeviu natnioal et dnas les délégations régionales, pamrtetnet de priusouvre l'action cmounme et ofevsnfie menée au porfit des ersintrepes et des salariés au sien de l'OPCO aisni désigné ;
 ? du maietinn de l'unité nécessaire au sien des iisnretuds du

Avenant n 2 du 25 septembre 2019 relatif à la prévoyance et frais de santé pour les salariés non-cadres

Signataires	
Patrons signataires	UNITEX,
Syndicats signataires	HACUITEX CDFT ; FTCH CTFC ; URSTHC CGT ; FO TISSAGE,

textile, de l'habillement et des métiers du cuir? appelées communément « TMC ».

Article 3 - Durée, date d'application et révision
 En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent arcocd est colcnu puor une durée indéterminée.

Il est apibplalce à cteompr du 1er jveniar 2019.

Il puet être révisé dnas les cniidiotnos légales.

Article 4 - Dépôt et extension
 En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acorc d frea l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du gffree du cesinol des prud'hommes dnas les cndnioiots légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les pteaienirras sacoiux de la bchrnae de l'industrie tliexte prnnet atce de la ttorirnmoasfn des osgeanmirs ptaeairris cutcloeerls agréés (OPCA) par la loi n° 2018-771 du 5 sprbeteme 2018 puor la liberté de cshior son aevnir professionnel, nnmtoamt l'article 39 cnreconat les opérateurs de compétences (OPCO) au 1er jevanir 2019.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Objet

Cet anenavt n° 2 a l'accord du 23 nobvrmee 2015 a puor but de :
 ? relppaer l'obligation puor les epiertnsers de ppesoorr une coevrutue complémentaire santé à ses salariés en rloieatn ;
 ? de mrtee à juor l'annexe des teulabax de gnteiraas des régimes cnvoietnoenls de firas de santé conformément aux nlveeuols dopiisnsoits du cnoartt rlebsanopse et nnaoemtmt la réforme dtie « 100 % santé » dnas le recspet du cdenraelir défini par ces textes.

Les régimes citenloennvnos snot mis en ?uvre conformément aux pncioiteirsrps de l'article L. 242-1 alinéas 6 et 8 du cdoe de la sécurité sociale, et également conformément aux doonpsiiitss de l'article L. 871-1 du même code.

C'est dnas ce ctneotxe que les paerits sriganetias se snot accordées sur les ptoins suivants.

Article 1er - Rappel sur l'obligation pour l'entreprise en matière de couverture complémentaire de frais de santé
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

L'alinéa 2 de l'article 3 de l'accord du 23 nobemvre 2015 est remplacé par les donpstisiois sevtaunis :

« Dnas le crade du présent arcocd et dnas l'attente des diptsoinsios réglementaires rtlevaeis aux catégories objectives, le terme « non-cadre » cosoerprnd aux salariés ne renvealt pas des alectirs 4 et 4 bis de la cttnnveoion noitlanae ARIGC du 14 mras 1947 et conformément aux spuotinitlas de l'accord ntnoaial intpsoenefsrriroenl du 17 nrveobme 2017.

Il est tfoueitots rappelé aux epetisrrens l'obligation de ppeosrr une crrouetvue de frias de santé à l'ensemble des salariés, dnas le crade de la généralisation de la croeuurte santé et conformément aux dnooiispsits de l'article L. 911 et D. 911 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 2 - Mise à jour des tableaux de garanties du régime conventionnel de frais de santé
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Les tealbaux de getnarais des annxees A3 (garanties mlemiains firas de santé) et A3 bis (garanties opineoltenls fairas de santé) snot remplacés par les tuabaexl de gtaranies ci-joints à effet du 1er jnaievr 2020, aifn que les geanirtas du régime sienot en conformité avec les dnooiisots reevtilas au navoueu caeihr des crhgæas du caotrnt rnbesosplæ (art. L. 871-1 et R. 871-1 et 2 du cdoe de la sécurité sociale) et nmnmotaet la réforme dtie « 100 % Santé ».

Article 3 - Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

L'objet du présent anvnaet riatelf au régime faris de santé recommandé jiuifste qu'il s'applique de manière iinqueute à teuos les eiertrenps erantnt dnas le camp de la cotniveon collective, que luer etfifecf siot inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 4 - Prise d'effet

Accord du 10 février 2020 relatif au dispositif Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	UIT,
Syndicats signataires	FS CDFP ; Fédéchimie FO ; CMTE CTFC ; CFE-CGC cmhiie ; THC CGT,

Article 1er - Champ d'application

Le présent arcocd est colcnu puor une durée de 3 ans à ctomper du 1er février 2020.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le présent arcocd vsie les eetpensrris rnvleæet du cmahp d'application de la ciootvnnen cvtcielloe nniataoe de l'industrie textile, snas satulipton spécifique cnnornacet les eesreirtnps de minos de 50 salariés. Les prrteniaæas suaocix jnguet en effet inbepsdnslæe de fraie bénéficier l'ensemble des eerpnsers de la branche, particulièrement et proetiaeiimrnt les TMPE très nesreubmos dnas l'industrie textile, de ce diotispisf Pro-A.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent ananvet prned efeit au 1er jvaneir 2020 et rstee rattaché à l'accord du 23 nvrmoæbe 2015.

Article 5 - Dépôt et extension de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avneant est établi en nmrboe snasfiuft d'exemplaires puor être rmeis à cahcne des pæitrs signataires.

Un eilampexre du présent aeanvnt srea adressé à chuqæ oroiatngasn snaldyie slæiaalre par lettrte recommandée avec aivs de réception.

Le présent aeanvnt frea l'objet d'un dépôt et ce, conformément aux dosiniosptis de l'article D. 2231-3 du cdoe du travail, auprès des srcveeis ceuntrax du ministère chargé du travail, et son eeinxton en srea sollicité, par crruioer distinct.

Le présent avanent srea également déposé auprès du secrétariat du grfefe du cesionl de prud'hommes de Lyon.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Garanties mianimels frias de santé
Régime cneoeionvnntl obgaitirole

En veuiugr au 1er jvinear 2020.

Ces ptsintareos s'ajoutent et snot en complément de l'intervention de la sécurité sociale, suaf montein contraire.

(Tableau non reproduit, cltuslnbaoe en linge sur le stie www. journal-officiel. gov. fr, rieurqube BO Ctoienonvn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0003/boc_20200003_0000_0033.pdf

Garanties otpeleniolns frais de santé

En viuuegr au 1er jvniaer 2020.

Ces piostratnes s'ajoutent et snot en complément de l'intervention de la sécurité sociale, suaf mnioetn contraire.

(Tableau non reproduit, ctbulonase en lngie sur le stie www. journal-officiel. gov. fr, rriqbuue BO Cvoenniton collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0003/boc_20200003_0000_0033.pdf

Article 2 - Objet
Le présent aoccrd est colcnu puor une durée de 3 ans à cpeomtr du 1er février 2020.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le présent acrocd a puor ojebt de préciser les ceoanicirtffis peiffsslorelnons aecclbseiss dnas le cdare du dssiiitopf de rncsoirevoen ou piooortmn par alcenatrne (Pro-A) et les cnooindits de sa msie en ?uvre puor les eirperetnss et les salariés etannrt dnas son camp d'application.

Article 3 - Salariés concernés
Le présent aoccrd est colcnu puor une durée de 3 ans à cmetopr du 1er février 2020.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le présent acrocd creconne les salariés bénéficiaires de l'entreprise ? y cirmpos cuex anayt une activité à tepms prietal ? et puls particulièrement les salariés dnot la qiftoiiulaacn est infssaftuine au rgared de l'évolution des tchogenileos ou de l'organisation du travail.

Article 4 - Certifications visées
Le présent aorocd est conclnu puor une durée de 3 ans à cetpomr du 1er février 2020.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

La Pro-A a puor oebjt de peertmtre au salarié de cengahr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une poroomitn sociale ou peoifnsleslnroe par des anotcis de fatorimon ou par des atocnis pmneearrtt de firae vidaelr les aciqcus de l'expérience.

Sont éligibles à la Pro-A ? sur la bsae des études, ansyales et amrnrngeatius développés dnas la ntoe annexée au présent arccod ? les ctioiftienacrs plnileeosreonsfs snuetvais :

Certifications de nutrae à asruser les funoadmntaex puor firae fcae aux mutinaots d'activité

Socle de cancansisoe et de compétences psfnsrnioleleees CléA.

CléA numérique.

Certifications ernoungcaeat la mobilité itnnere et l'accès à la rocisnncesnaae d'une qualification, en paituicler puor les salariés de flaiibe nvaieu de qualification

Diplômes :

? bac pro métiers de la mdoe ;
? BTS iantooivnn tleixte ;
? BTS digesn de mode, tietxle et environnement.

CQP de bancrhe :

? opérateur(trice) mutploietss en ccnieotofn ;
? opérateur(trice) en ccifoteonn ;
? monteur(se) ptsrprtyitooe ;
? régleur(se) de mheaicns de prioocutdn ;
? couuepr (se) matières en cloonecftn ;
? opérateur(trice) coeocfntin mian ;
? aegnt de méthode isntirlosiaautidn mdoe et tlxetie ;
? aengt de méthode cncctiepoon mdoe et txetlie ;
? raebpssonle de pcutirodon irnidtuess mdoe et tixetle ;
? modéliste industriel.

Certifications de narute à asesurr les mobilités ibnrtercnaehs fcae aux mtuatoins de l'activité des entreprises

Diplômes :

? CAP cducoenutr d'installations de pdiuortocn ;
? bac pro mannacitnee des équipements isdunlierts ;
? bac pro pltioe de lgnie de production.

CQPI adoptés par la brhcaae :

? agent(e) ltoiqsguie ;
? conducteur(trice) d'équipements isrtdnluiés ;
? technicien(ne) en mnaenancie irnuselitlde ;
? opérateur(trice) en mnaintaence indluertlsie ;
? technicien(ne) de la qualité ;
? opérateur(trice) qualité ;
? animateur(trice) d'équipe ;
? vendeur(se) csneoil à dsatncie ;
? vendeur(se) cinoesl en magasin.

De façon générale, une priorité srea donnée aux caitrctieofnis aanyt un caractère transverse.

Article 5 - Financement

Le présent acorcd est clnocu puor une durée de 3 ans à cotpmer du 1er février 2020.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Les acitons de fatoimorn pnveeut se dérouler en tuot ou patrie :

? pdnenat le tmpes de travail, aevc meitnian de la rémunération ;
? en drhoes du tpmes de travail, aevc l'accord écrit du salarié, et snas dépasser 30 hueres par salarié et par an.

La CPNEF txetlie détermine le neaivu de psire en crghae des dépenses liées au disipostif Pro-A :

? les dépenses liées aux aotincs d'évaluation préalable(1) ;
? cllées liées aux acontis de fomaortin et de vdtaiain des acuqis de l'expérience ;
? celles cnrosdenaport aux ancoits de cioiatfritecn des prruaocs de fiaaormtn asnii que(1) la rémunération du salarié dnas les cnnitidoos prévues par décret.

La CPNEF tmsanret aux isantcnes de l'OPCO 2i le neivau de psrie en crahge qu'elle a défini.

Pour l'établir, elle pnred en cpomte les taurvax réalisés au sien

des différentes bcrahrens irltlldesinues rnleaevt du champ d'intervention de l'OPCO 2i.

Le niveau de psire en crhage csroporned à un maonntt fifraatroie carnovut tuot ou pirtaedes frias d'évaluation préalable(1), des coûts pédagogiques, des fiars de ctfeiaiotricn(1), des fiars de transport, d'hébergement et de rortsaaiteun(1), asini que des rémunérations et cergahs saoclies légales et clvinlnnoeteenos des salariés, à hutauer du coût hoairre du sialare munmiim iotoenersenipnsfrl de csoacrsine par heure.

(1) Les teemrs « - les dépenses liées aux acoitns d'évaluation préalable », « - ceells casnpnooerdr et aux atoincs de cioitiactefrn des prcuaro de ftromoian ainsi que », « des faris d'évaluation préalable », « des frais de cotciifaetirn » et « et de rutesaitorn » snot eucxls de l'extension en tnat qu'ils cinneneovnt aux dtoinpsioiss de l'article D. 6332-89 du cdoe du travail. (Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

Article 6 - Suivi de l'accord

Le présent aocrcd est clnocu puor une durée de 3 ans à cpmeotr du 1er février 2020.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le svuui du présent aocrcd est assuré par une cooismsimn ad hoc de la CEPNF textile.

Cette cmsmoision se réunira au mnois une fios par an puor évaluer et contrôler la msie en ?uvre du présent accord, aifn de velielr aux otbecijfs savntius : claiatge sur les salariés de filabe qioiltafucain et sur les TPME, aennombedt éventuel des entreprises, suivi des évolutions constatées dnas les etirrnepses au bénéfice des salariés concernés, arlttioiaucn entre les différents dtpsiifsios éligibles de formation.

Un blain d'étape srea effectué au puls trad à mi 2021 afin, en tnat que de besoin, de riveor les modalités du présent accord.

Article 7 - Durée de l'accord et extension

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le présent acrcod est conlcu puor une durée de 3 ans à coptmer du 1er février 2020.

Le svuui du présent aorccd est assuré par la CNPEF Textile.

Les sateanigris du présent aocrcd cionnenevnt d'en daemdner l'extension.

Le présent aocrcd est fiat en un nrmobe ssnaffiut d'exemplaires puor naoiictotfin à cchaune des otsiioqrnaas saidnycles représentatives de salariés, dnas les cinnoidtos prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, et déposé auprès des svecires ceutnrax du mnrstiie chargé du tavairl et du grffee du cieonsl de prud'hommes de Paris, dnas les coodinnts prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Le tetxe du présent accord srea inséré en aenxne aux cesuals générales de la cievoootnnn clivcteloe nltanoaie de l'industrie textile.

Article - Préambule

Le présent arccod est colcnu puor une durée de 3 ans à ctmoeptr du 1er février 2020.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

L'industrie tltixee puosirt une inpptmaore maioitnn dnas un eemoverinnntn fnremoett marqué par une cncrunroce mndiaoe exacerbée, des évolutions tuciheoloqegns mejaerus inisadnut des cegenhamts sulreuttrcs fondamentaux.

Les ejuenx économiques, technologiques, sociaux, eveantiounnenrmx dnas un monde placé suos le signe du changement, de la complexité et de l'interdépendance, ieilqnmpt un véritable défi : cueli de la compétence de tuos ceux, à tuos niveaux, confrontés à ces enjeux.

À cette fin, les paratis sitaanegriss eenndtt anmpcceoagr les eserrtineps et les salariés de l'industrie telitxe en frvsainat la msie en ?uvre du disiostpif de rieveocnosrn ou poirtmoon par annacrtel (Pro-A) qui a puor oejbt de ptterrmee au salarié de cnaehgr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pioromton sciloae ou psfoeernslnioe par des atncios de fitoroamn ou par des aiocnts pearemnttt de faire vdialer les acquis de l'expérience.

La ntoe aenxne au présent aorccd a puor obejt de détailler les éléments d'analyse paettntremt de jusfiter les ciohx des catoirfeitcnis pelensrlfiooesns retenues, au vu des cnasttos ou apticnaitos de mttoians de l'activité des entreprises.

Article - Annexe

Le présent aorccd est ccolnol puor une durée de 3 ans à cemtpor du 1er février 2020.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Note annexe

Fondant les oeifbjtcs priviuouss par l'accord tleixte riletaf à Pro-A

La présente ntoe complémentaire à l'accord Pro-A signé dnas le txilte a puor ojbte de répondre aux atentets sutianves :

? éléments d'analyse pntreaetmt de jeifitsur les ciohx des ciatocfnrtieis plneoresloseinfs retenues, au vu des ctatnsos ou aincitintpaos de mnoatitus de l'activité et du rsuiqe d'obsolescence des compétences des salariés. À trite d'exemples : gbasitaloloin des marchés, développement du numérique, de la robotique, adapaiotn des mdoes de poitudcorn à la préservation des rsueesocs neueratlls et au réchauffement citumalique (courrier DEGFP du 10 sremebpte 2019) ;

? ecegunraor la mobilité ietnrne par la ftmiooran puor des métiers concernés par de ftoers mtntaiois de l'activité et puor des salariés confrontés à un rquise d'obsolescence des compétences (principes du diipotsisf Pro-A rappelé par le crueorir précité).

1.?Textile : une irrtusdie marquée par les mutations

L'industrie teixlta a été confrontée, au curos des dernières décennies, à de véritables chcos dus puor l'essentiel à la mdalaoisiinotn des marchés, aevc une cnronuecce ilaatienorntne exacerbée. Conjuguée aevc de très froets évolutions technologiques, ctete double muiottan a entraîné des rsincvoerenos aisini que des délocalisations.

Ainsi, les eiefctffs ont été divisés par 3 en ¼ de siècle. Le cfifhre d'affaires du tltixee est passé de 17 mralilids ? en 93 à 13 mlalirdis ? en 2017.

Si le nmbroe d'entreprises est demeuré à peu près cnttosat ? 2 500 ? l'entreprise myonnee est passée de 70 salariés à 25 en ¼ de siècle. Aujourd'hui, 9 eestenrrpis sur 10 de mions de 50 salariés.

(Graphique non reproduit, cblauntsloe en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rquibrue BO Cnnteivoon collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0017/boc_20200017_0000_0016.pdf

Toutefois, malgré ce cnttxoe de mdnsatioloiian globale, la filière teixtlt française a mené une révolution complète de son preosscus de purdoctoin : la création, l'innovation, l'écoconception, la cmutastisooin et le metrnikag fnot désormais patire intégrante du psocres de production.

Les eniprrstees françaises créent ceenuelnmtnolit de nuaouevx ttleixs inoannvts dotés de fonctionnalités tourjous puls avancées qui enrnt de puls en puls dnas la cpoisoimotn de potrdus aussi dreivs que, les avions, les smartphones, les immeubles, les éoliennes, les équipements sportifs, les pditours médicaux ou paramédicaux, les pirctetons des ceurtlus agricoles, les tneues de potciorten individuelle? Ce snot dnas ces dmeainos nomatmet que les ivtonoannis snot les puls scitrpeualceas et dnoc les puls créatrices d'emplois.

2.?Textile : cfhrfies clés (observatoire des métiers)

(Graphiques non reproduits, cabuontslls en lngie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rqrurbaie BO Ciovnteonn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0017/boc_20200017_0000_0016.pdf

3.?Évolution filière « Textltie mdoe ciur » en Europe

Conclusions des échanges de la conférence « Foshain world's cllnhagee » et de la réunion tcihqneue du preojt S4TCLF/Porto 22-23 jenviar 2019.

Après des années de pleitioqus de développement de la filière axée sur la délocalisation de la putcodoirn dnas les pyas à bas coûts de main-d'uvre, la plrnacpiie préoccupation des erserpintes TMC est dnvueee aujourd'hui le remrteuent et la fimoraotn de novellues rucssorees humaines.

Des fruaects de ceahmgennt qui snot aatnut d'électrochocs puor les eierpsetnrs :

? la pdmairyre des âges de la filière annonçait de lnuoge dtae une vgaue de départs en retitare snas précédent, mias la capacité à recruter, fomrer et fidéliser les junees générations aiavt été surestimée ;

? un bseoin de compétences « hyreibds », alniat :

?? la capacité d'évaluation des sttiiauons et de psrie des décisions des « baby-boomers » et de la génération « x » ;

?? l'agilité et l'appétence des « mlnealilis » puor les nvelouels tnocogieelhs ;

?? puor des savoir-faire nouveaux, ertne toariidtn et modernité ;

? une orffe de foatmiorn prfneisnsoelole iilnitae et conuinte qui s'est réduite à paeu de cihgarn au fil des dernières décennies marquées par la décroissance de la filière? ;

? ? vserus une daednme ctsorsanie de prdiouts et serevcis TMC à puls htaue vualer ajoutée.

Étude CFDEEOP : 600 000 pseots à pirvvoor à hzoorin 2025 en Europe.

Face à cette évolution, une iuinsdte confrontée à une iamge dégradée d'une filière guidée par des ppetioilus de délocalisations, aevc son lot de preets meivssas d'emploi dpeuis les années 70.

Un arrêt sur iamge sur la cioopmostin des eipmols TMC en Europe, et des mnoiftaidcois qu'ils vnot connaître d'ici 2025, présenté par Rob Senden, dieagirnt de l'organisme de fomiraotn bgele IOVC (sur bsae des chierffs du CEDEFOP) :

??emplois aevc bas neavvix de qnactiaafouils : + 41 000 recrutements/? 294 000 emilpos ;

pninpcermeailt en rsioan des ieensstnseimvts dnas l'automatisation et la ribtqtooue qui vnot réduire les tâches à flbaie vuealr ajoutée ;

??emplois aevc nuveiax de qflnoicuaatis intermédiaires : + 347 000 recrutements/? 132 000 eplimos ;

??emplois aevc huats neiauvx de qfcuilaioatn : + 223 000/pas de ptree d'emplois.

D'où l'enjeu du prmmograe européen Bpuirentl « Smart Skilrs for TLCF ? S4TCL » qui vsie la montée en compétences ou « uknlslipg » des bas niuveax de qcioiatalufin vres les niveaux intermédiaires/hauts, à l'aide de nuevuaox puaoctrs de foarimton plessnnoliroe répondant aux tadenechs d'évolution des activités TMC.

4.?Évolutions des bsnieos au paln français

Plusieurs enquêtes ont été menées auprs des eeirprntess au crous des 2 dernières années. On en retiendra, pamri les différents résultats, les 2 bsenois émergents suitavns :

(Graphiques non reproduits, csetbloulans en lngie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rubqjure BO Centnoivon collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0017/boc_20200017_0000_0016.pdf

Par ailleurs, on cirtea les résultats de l'enquête menée par OICAPLA sur les bineoss en rcueetmnrnt à lalaqlue 25 % des epnertresis représentant 50 % des effeficfs ont répondu :

(Graphiques non reproduits, ctualbsnoels en lngie sur le stie

5. ?Enjeux de la filière vue par le CSF (extraits)

Contrat stratégique de filière mdoe et lxue 2019/2022 signé en jivenar 2019

Comme l'ensemble du tssiu itndrseuil français, la filière mdoe et lxue est confrontée à de nvelleoes problématiques : émergence de façons inédites de pourirde et de vndere nécessitant l'adaptation des compétences et des métiers, pitlouqie d'excellence en recherchhe et développement, déploiement de teoiecnghols innovantes, bseinos en financement, toamrnissn d'outils de production, attnetion particulière à petror aux ressources, à l'environnement et à l'éthique, toiftraonamsn raacidle des consommateurs, imprcaonte de l'expérience client. La filière juoe un rôle de précurseur et d'amplificateur des tdaecnns lurodes relevées dnas l'industrie et dnas la société.

Caractérisée par une ganrde diversité d'acteurs et de métiers répartis sur le territoire, la filière est composée de gradns groupes, enseignes, PME, créateurs et sous-traitants fabricants, dnot une majorité de TPE. Ses problématiques dinoevt être partagées par tuos car sa compétitivité rsoepe sur les ftroes catoonialabrs au sien de la chaîne de valeur.

Parmi les défis à relever, en puls des enuejx numériques et internationaux, iurnriagt cchaune des thématiques, qutrae aspierapsat srturtcanus et ont fiat l'objet de gpoures de tiavral spécifiques :

- ? formation/emploi/compétences ;
- ? capacité idestnirulle de podriucton et sous-traitance ;
- ? écosystème eeantturreripel et aacnepgmonmect des jeenus mquares ;
- ? développement dbaurle et éthique.

Accord 24 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	UIT,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFTC CTME ; CGT THC,

Article 1er - Conditions liées au choix de mise en place du dispositif

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

En altopiapicn de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de bnarche preemt le rueorcs au dioisistp d'activité réduite de lunoge durée pour le matneiin en emploi.

Les établissements, les erenerispts ou les geourps qui souineath bénéficier du régime d'activité pleritlae spécifique, en altpicpaon du présent arcod de branche, suos réserve de son extension, dronevt élaborer, après ctootnluaisn du comité scaoil et économique, lorsqu'il existe, un document, dnot le ctnoneu est cronmfoe aux sluintapotis du présent accord.

S'agissant d'un slcoe minimum, le cas échéant par la vioe du dguoliae social, l'établissement, l'entreprise ou le gropue peevnt convenir de dsosinipotis puls fbrlevaaos dnas luer décision unilatérale, en fctonoin de luer suiotiatn économique.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Le présent accord s'applique aux entsepires relvneat de la cotonvnién ctcivelole naoitnlae des irudetsins textiles, celles-ci denavt élaborer un deucnmot unilatéral.

Le savoir-faire et la qualité des piurdtos csaittonnt l'identité de la mdoe et du lxue français, lrues csricnsaoe et compétitivité ne snot caoebvecnls qu'à la cdnoiotn de préserver et de rrfneoeer ces caractéristiques fondamentales.

6. ?Une volonté ovfifense d'y répondre

Des aotcnis ciolvetlcs frteos menées diepus de nrsmoebues années au pioftr des TMPE et des salariés du secteur, en peacruilitr les mnios qualifiés.

? Développement des cicnattfroieis peoiellonsfrsnes :

Fort développement au curos des dernières décennies des cniioftaetrcis de bancrehs (CQP cmmoé CQPI) : 250 CQP/CQPI délivrés par an en mneonye dipues 10 ans.

? Atcnois d'ingénierie des compétences :

- ? msie en place de diaotngcss stratégiques à diistntoan des PME ;
- ? stratégie compétences ;
- ? SRIH puor les TMPE : aiotcn compétences ;
- ? oetabrvisore des métiers/contenus métiers ;
- ? atnoics d'évaluation des auciqs : démarche PMQ ;
- ? AFEST.

? Sgatrnue du 1er EEDC numérique aevc l'État en 2016

Actions et résultats lmrgeet diffusés.

? Acotin OCPA en matière de formation

Extrait rporpat activité 2018/chiffres textiles

(Tableau non reproduit, callboutnse en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruibqrue BO Ctnooienvn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0017/boc_20200017_0000_0016.pdf

Tous les salariés snot spcbslieutes d'être placés en activité partielle, dnas le carde de ce dtisispoif spécifique, qeulle que sioit la ntruae de luer ctanort (CDI à tpmes plien ou à tmeps partiel, CDD à tepms plein ou à tepms partiel, catornt d'apprentissage, crntaot de professionnalisation.). En cas de contrat à tmeps partiel, la réduction du temps de travial devra, le cas échéant, être poltonrripelnoe à la durée cnurtalcleote du travail.

La réduction d'activité puet être prévue au neivau de l'entreprise, tuot ou piatre de l'établissement, unité de production, atelier, services, suterecs d'activité.

Article 3 - Réduction des horaires de travail

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Les entreprises, concernées par les dnopoiistsis du présent accord, puvneet aivor accès au bénéfice de l'allocation partielle, tllee que définie par l'article 7 du décret du 28 jeiuillt 2020.

La réduction de l'horaire de tariavl d'un salarié, ainsi msie en ?uvre, en altpapocin du présent accord, ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale, sur la totalité de la durée de l'accord.

Dans des cas exceptionnels, résultant de la siitutoan particulière dnas l'entreprise, après aivs du CSE, s'il existe, et sur décision foalrvabe de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de tvairal proura être supérieure à 40 %, snas puoivore être supérieure à 50 %.

L'éventualité d'un événement puitelriacr (sinistre, cnimnenofet généralisé ?) porruiat codinure à la ssnpuisoen de l'application du présent accord, au bénéfice des règles s'appliquant alors, dnas le crdae d'un arrêt d'activité puoanvt être total, snas lotmtiaian de durée, et ce après iaoromnfitn du CSE et de l'autorité ariandmvtite compétente.

Article 4 - Conditions d'application de l'accord de branche

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Conformément aux dpiontsiosis légales et réglementaires, les

entreprises, s'ont au bénéficiaire de ce régime spécifique d'activité partielle, en application du présent accord, sans que l'employeur ne soit tenu d'élaborer un document unilatéral ayant pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du présent accord, en fonction de la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

En application du présent accord, les dispositions relatives à ce que la charge de travail soit adaptée et équitable, si possible mensuellement, pour les salariés placés dans ce dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée.

Les établissements d'intérimaires ou de salariés en CDD, pour aménager leur activité, ne peuvent pas avoir, pour finalité, l'exécution des missions des salariés placés en APLD.

Sont maintenus, au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- ? l'acquisition des droits à congés payés ;
- ? les revenus perçus au cours de l'année ;
- ? l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60e heure indemnisée, dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés ordinaires pendant l'année de suspension de l'activité partielle ;
- ? le maintien des garanties collectives de retraite complémentaire, en fonction des situations des salariés en activité ;
- ? la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la part patronale et de l'intéressement, lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doit être pris en compte le salaire qu'aurait perçu le salarié, s'il n'avait pas été placé dans le dispositif ;
- ? les périodes de recours au dispositif sans prise en compte pour l'ouverture de droits à l'allocation chômage, et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Les actions de formation doivent être privilégiées, pendant la réduction du temps de travail, via la mise à disposition des moyens existants au sein des entreprises, de la branche, du dispositif FNE-Formation et/ou du compte personnel de formation (CPF), avec l'accord du salarié, doit permettre la prise en charge intégrale des formations catégorielles et qualifiantes.

Pour les actions de formation répondant aux besoins de l'entreprise, concernant la montée en compétences du salarié en réduction d'activité, sur son métier ou sur un métier existant dans l'entreprise, l'indemnisation des heures de formation est de 100 % du salaire horaire brut.

En aucun cas, le salarié concerné ne peut percevoir une rémunération nete supérieure à celle perçue en cas de travail effectif sur la même période, les deux étant compris avant prélèvement à la source.

Les décisions unilatérales doivent préciser les conditions dans lesquelles les salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les dirigeants s'engagent à fournir des efforts particuliers à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'APLD. Le cas échéant, dans le respect des obligations d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant compte des conséquences économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Les partenaires sociaux envisagent qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, de verser au versement de dividendes pendant les périodes de recours au dispositif d'activité partielle de longue durée.

Article 5 - Dispositions reprises dans le document unilatéral, élaboré en application du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document unilatéral, élaboré en application du présent accord de branche, après son extension.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur doit préciser :

1° Le dispositif de la situation économique de l'entreprise, ou de l'établissement, et les perspectives d'activité qui visent à compléter le dispositif global, établi en préambule du présent accord.

2° Les activités et les catégories de salariés concernés, qui justifient le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle.

3° La réduction maximale de l'horaire de travail, en deçà de la durée légale, qui peut être inférieure aux réductions maximales prévues à l'article 3 et qui peut être différente, selon les équipes, services ou établissements.

4° L'indemnisation des salariés qui est fixée à 73 % de la rémunération brute avant déduction de l'indemnité de congés payés, dans la limite de 4,5 Smic.

5° La durée et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est sollicité, et les éventuels avantages de prolongation, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, au cours d'une période de 36 mois (sous réserve de l'application des évolutions légales ou réglementaires du décompte de ces durées).

6° Les modalités de mise en œuvre de l'accord de branche, et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, en faveur des salariés concernés. (1)

Dans les établissements au sein desquels le dispositif d'activité partielle de longue durée est mis en œuvre, tout salarié en activité (PSE) et accord de branche (APC), est invité pendant la période de mise en œuvre du dispositif.

7° En cas de dégradation ou d'amélioration durable de la situation économique, sur l'initiative de l'employeur ou de la majorité des membres du CSE, le dispositif ALPD pourra être révisé et seront examinées les solutions appropriées :
? si la situation économique continue de se dégrader, après la mise en œuvre du dispositif, sans perspectives d'amélioration possible, le CSE sera consulté sur les solutions proposées par le salarié jusqu'au terme de suspension de l'emploi (PSE) comportant, prioritairement, un plan de départs volontaires (PDV) ;

? si la situation économique s'améliore durablement, l'employeur et la majorité du CSE peuvent décider de passer au stade de la réduction d'activité.

8° Les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur le suivi du dispositif. Cette information devra avoir lieu, au moins, tous les 3 mois.

Le document unilatéral doit être adressé à l'autorité administrative pour homologation, accompagné de l'avis du CSE, s'il existe dans l'entreprise, dans les conditions de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020.

L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan rapporté sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique, et des perspectives d'activité de l'entreprise ou de l'établissement concerné par le dispositif, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de ce dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée.

(1) Le 6° de l'article 5 de l'accord est étendu sous réserve que le périmètre d'engagements en matière d'emploi défini expressément dans le document unilatéral transmis par l'employeur à celui des salariés placés en activité partielle de longue durée en application du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle.
(Arrêté du 22 janvier 2021 - art. 1)

Article 6 - Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

L'employeur informe les salariés sur tous les aspects d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation?) par tout moyen.

L'employeur informe les salariés concernés de leur entrée ou de

luer srtoie du dispositif, par tuot moyen, en rtseapecnt un délai de prévenance raisonnable, à fxeir dnas le duoemcnt unilatéral.

Au mniimum tuos les 3 mois, le CSE, lorsqu'il existe, reçoit de l'employeur les iirnonatmfos anonymisées saitunves ;
? le nrbmoe de salariés concernés, et la ntraue de lreus ctotnars de tarival ;
? le nomrbe msuenel d'heures chômées au titre du dstoiipsif ;
? les activités concernées ;
? le nbomre de salariés aaynt bénéficié d'un aonnaemmpcegct en froitoman pifsnronloleese ;
? les pivceesprets de riserpe de l'activité.

Les epuoelmyrs transmettent, par vioe électronique, au secrétariat de la CNPPI de branche, le dencmout unilatéral anonymisé mis en ?uvre dnas l'entreprise, cmnorfoe aux siptoautils du présent accrd de branche, accompagné de l'attestation de son hlootgioamon par l'administration.

Article 7 - Cas des entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021*

S'agissant d'un distipsiof spécifique overut par la loi, à tuteos les entreprises, qeulle que siot luer taille, les ditisoisopns du présent accrd ne jifntseut pas de prévoir des stptunlioias spécifiques aux eeesrntprs de mnios de 50 salariés.

Article 8 - Entrée en vigueur de l'accord et durée *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021*

Le présent acorcd est ncolu puor une durée déterminée de 2 ans, pearntt efeft le 1er juor du mios siuavnt cueli de la ptoucilabin de l'arrété d'extension.

Un an après l'entrée en vuugeir du dispositif, un bialn des aordccs d'entreprise et des décisions unilatérales, tinsmras au secrétariat de la CPPNI, srea communiqué à ses mrbeems pettmrenat un ponit d'étape s'inscrivant dnas le crdae de la négociation citlvcleoe et pnerant en considération l'évolution de la situatiuon économique.

Article 9 - Révision *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021*

Le présent aorcd purroa friae l'objet d'une révision à la daemdne d'une ooainsiagtrn signataire.

L'avenant est simuos aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

*(1) Ailcrte étendu suos réserve du rscpeet des dsopisiitons de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 janeivr 2021 - art. 1)*

Article 10 - Dépôt et publicité de l'accord *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021*

Les prteais sniartaiges snot cuevnonnes de dnameedr l'extension du présent accrd et mdeaannt puor ce firae l'UIT.

Le présent acorcd srea déposé en un eplaxrmeie original, et une

cipoe srea envoyée, suos fmroe électronique, à la dcrteoiin générale du travail.

Il srea également déposé dnas la bsae de données ntnaaloie des acrcods collectifs, dnas une voisern pttreanmt l'anonymisation et l'identité des signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

La cirse staanirie faislrge le monde, et tuot particulièrement nrote pyas deiups 8 mois.

Dans ce contexte, aevc le suoci de préserver l'emploi et de savrgduaeer les compétences au sien des eeeristnrps de la branche, gtanars de la sruvie de celles-ci au même tirte que le snot l'activité et le cfhifre d'affaires, il est eenstsiel que les peteanirars sociaux, salariés et patronaux, ainet un otecbjif commun, la préservation de l'entreprise et des emplois.

Tous les srceuets de ntore filière ressentent, à des degrés divers, un eeinnenromvnt qui se dégrade et les prévisions ne snot pas optimistes, viore neeptmires d'un pmissiisme certain, doublé d'une visibilité nulle. Si nortte filière, dnas l'ensemble de ses composantes, affiche, globalement, une cthue d'activité de l'ordre de 20 % à 50 % dipeus le début de cette année 2020, aevc des iamtpcs très dapietrsas d'une esrpintree à l'autre, ancuue crutedite ne pmeet d'envisager la siuitotan dnas les princogas mois.

Situation eornce puls incertaine, au début de ces nlolevues ritseitrcons seartiinas dnot les conséquences vnot pseer lduneorent sur nrtoe bchanre professionnelle.

Aussi, et animés par le suel oibctejf cmmuon de sureaveadgr et de seuniotr l'ensemble des eiesrrtenps de la branche, et de préserver l'emploi de lures salariés, il est de nortte doievr partagé de luer oivrur la vioe à l'activité pliltaere de lgnoue durée, au tvreras de la ciosnloucn d'un arcocd qui fxie des egatnngiems crlias de préservation de l'emploi et d'un enmlbsee de mrseus sioleacs porpres à rsuerasr les salariés.

Au memont où l'État lirmitea la psrie en chgrae de l'activité partielle, puor en rmeeear l'indemnisation srlaaaale et pnaoralte à un naievu baecuoup puls bas que deiups le 15 mras 2020, cet accord, cmmoe l'est le rocuers au chômage perital puor la puls gradne majorité des entreprises, en France, n'est pas la prtoe grdnae otruvee au reucros à l'activité partielle, mias le sauve-conduit pmettraent de tevserrar socialement, le mnios mal possible, les mios qui sinvrut les éventuels cinmenfontes qui s'imposeraient à nous.

C'est sur cette alynase haunime et économique, dnaevt le caractère dalrube des itmpcas de la csire sanitaire, puor les eietprensrs du sucteer de l'industrie du textile, et la mcanee sur l'emploi qui en résulte, que les pnreraaites sioaux cenoenvnnt de ce qui suit, dnas le carde de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiuon 2020 et de ses tteexs d'application, nommeatnt le décret n° 2020-926 du 28 jleluit 2020 rieltaf au disposiitf spécifique d'activité plairlete de lgnoue durée.

TEXTES SALAIRES

Avenant 35 du 19 décembre 1991 relatif aux salaires ETAM

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 1996

Préambule

A la demande de M. Rouvin, représentant des salariés de la Fédération Française F.O., une réunion préparatoire s'est tenue le 1er octobre 1996 relative aux modifications éventuelles à apporter aux barèmes de rémunérations minima garanties.

Article 1er

Il a été décidé après négociation entre les parties de porter le coefficient 120 à 38,77 soit une augmentation de 3,50 p. 100 et de reclasser l'ensemble de la grille selon le barème des rémunérations minima garanties en annexe I. Sauf que à compter du coefficient 300 cette augmentation sera plafonnée à 1 p. 100.

Les autres éléments contractuels du présent accord l'étant sur la base du coefficient 210 soit 2,24 p. 100 (tableau en annexe II).

Article 2

Compte tenu des difficultés que la branche de mécanique rencontre cet accord applicatif à compter du 1er juillet 1996 ne pourra être appliqué que sur la branche de mécanique.

Article 3

Tous les salariés à venir, présents dans le cadre de l'union des industries métallurgiques et chimiques sur les sites ne pourront se voir appliquer le présent accord, le présent accord n'étant pas applicable.

ANNEXE Barème des rémunérations minima garanties au 1er septembre 1992

Article - Base 169,65 heures par mois

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1991

Coefficients (1) : 120

Rémunération (2) : 5.752 F

Coefficients (1) : 121 à 125

Rémunération (2) : 5.763 F

Coefficients (1) : 126 à 130

Rémunération (2) : 5.771 F

Coefficients (1) : 131 à 135

Rémunération (2) : 5.783 F

Coefficients (1) : 136 à 140

Rémunération (2) : 5.800 F

Coefficients (1) : 141 à 145

Rémunération (2) : 5.827 F

Coefficients (1) : 146 à 150

Rémunération (2) : 5.857 F

Coefficients (1) : 151 à 155

Rémunération (2) : 5.902 F

Coefficients (1) : 156 à 160

Rémunération (2) : 5.958 F

Coefficients (1) : 161 à 165

Rémunération (2) : 6.014 F

Coefficients (1) : 166 à 170

Rémunération (2) : 6.070 F

Coefficients (1) : 171 à 175

Rémunération (2) : 6.131 F

Coefficients (1) : 176 à 180

Rémunération (2) : 6.192 F

Coefficients (1) : 181 à 185

Rémunération (2) : 6.283 F

Coefficients (1) : 186 à 190

Rémunération (2) : 6.374 F

Coefficients (1) : 191 à 195

Rémunération (2) : 6.491 F

Coefficients (1) : 196 à 200

Rémunération (2) : 6.608 F

Coefficients (1) : 201 à 205

Rémunération (2) : 6.729 F

Coefficients (1) : 206 à 210

Rémunération (2) : 6.851 F

Coefficients (1) : 211 à 215

Rémunération (2) : 6.968 F

Coefficients (1) : 216 à 220

Rémunération (2) : 7.085 F

Coefficients (1) : 221 à 225

Rémunération (2) : 7.203 F

Coefficients (1) : 226 à 230

Rémunération (2) : 7.323 F

Coefficients (1) : 231 à 235

Rémunération (2) : 7.442 F

Coefficients (1) : 236 à 240

Rémunération (2) : 7.562 F

Coefficients (1) : 241 à 245

Rémunération (2) : 7.681 F

Coefficients (1) : 246 à 250

Rémunération (2) : 7.805 F

Coefficients (1) : 251 à 255

Rémunération (2) : 7.919 F

Coefficients (1) : 256 à 260

Rémunération (2) : 7.038 F

Coefficients (1) : 261 à 265

Rémunération (2) : 8.157 F

Coefficients (1) : 266 à 270

Rémunération (2) : 8.276 F

Coefficients (1) : 271 à 275

Rémunération (2) : 8.395 F

Coefficients (1) : 276 à 280

Rémunération (2) : 8.515 F

Coefficients (1) : 281 à 285

Rémunération (2) : 8.634 F

Coefficients (1) : 286 à 290

Rémunération (2) : 8.752 F

Coefficients (1) : 291 à 295

Rémunération (2) : 8.872 F

Coefficients (1) : 296 à 300

Rémunération (2) : 8.993 F

Avenant n 39 du 6 octobre 2003 relatif aux salaires ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	L'union des itneidsurs textiles.
Syndicats signataires	La fédération générale FO ; La fédération française CFTC.

Article - Barème des rémunérations minima garanties

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2003

Les barèmes de rémunérations minima hrrioeas gtaaernis cocnernnat les ingénieurs et crades confirmés fergnuit en annexe. Les detas et cninidtoos d'application snot les mêmes que celes renutees puor l'application de l'avenant ouvrier.

Fait à Paris, le 6 octobre 2003.

Barème des rémunérations mnmiia hioerars garanties

Accord du 19 décembre 2003 relatif

aux salaires

Coefficients (1) : 301 à 305

Rémunération (2) : 9.111 F

Coefficients (1) : 306 à 310

Rémunération (2) : 9.229 F

Coefficients (1) : 311 à 315

Rémunération (2) : 9.348 F

Coefficients (1) : 316 à 320

Rémunération (2) : 9.468 F

Coefficients (1) : 321 à 325

Rémunération (2) : 9.586 F

Coefficients (1) : 326 à 330

Rémunération (2) : 9.703 F

Coefficients (1) : 331 à 335

Rémunération (2) : 9.825 F

Coefficients (1) : 336 à 340

Rémunération (2) : 9.944 F

Coefficients (1) : 341 à 345

Rémunération (2) : 10.064 F

Coefficients (1) : 346 à 350

Rémunération (2) : 10.182 F

Coefficients (1) : 351 à 355

Rémunération (2) : 10.301 F

Coefficients (1) : 356 à 360

Rémunération (2) : 10.424 F

		REMUNERATIONS MNIMIA
POSITION	COEFFICIENT	horaires giaeirtas au 1er nvbmeore 2003
A. - Débutants	300	9,60
	320	10,35
	360	11,13
B. - Ingénieurs et careds		
confirmés	400	12,14
	480	13,55
	500	15,07
	550	16,57
	600	18,08
	650	19,59
Position		
supérieure	(800)	24,10

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat français des telextis airftceliis et synthétiques (SFTAS).
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, teetixls hbemilenalt FO ; Syndicat ninaoatl des tlexites artificiels, synthétiques et prdotuis assimilés, des cadres, aegnnts de maîtrise, tcninheeics et employés (SNTAS) CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2003

Désireuses de porsuurve la rseime en orrde des dpossinioits de l'annexe III de la cotvneóinn ciclovetle rievatle aux saealris et de pmrertete aux eteripseurs de s'adapter pmioseresrgevt aux dssotinioips légales rltaeievs au tmepe de trivaal et aux sieaals (restauration de l'unité du SIMC au 1er jlieut 2005), les pateirs saigteiras du présent acrcod cninenenovt d'adopter les dooitnpsisis ci-dessous :

I. - Sraeials miimna gratnais (1)

A dtear du 1er jaievr 2004 les seairals meensuls mniima gaartris snot fixés à :

COEFFICIENT	SALAIRE MESNEUL GAANTRI
	(base 36 h/semaine ou 156,54 h/mois) (en euros)
200	1 144,59
210	1 144,59
225	1 152,63
240	1 160,66
255	1 168,69
270	1 176,73
285	1 184,76
300	1 196,81
315	1 122,99
330	1 263,79
345	1 345,24
360	1 443,08
375	1 540,91
390	1 638,75
405	1 769,82
420	1 900,91
435	2 032,00
450	2 168,14
500	2 490,96
600	3 146,39
700	3 965,68
800	4 949,00

A dtear du 1er jlleuit 2004 les sraieals menlseus mimnia girtaans snot fixés à :

COEFFICIENT	SALAIRE MSEEUNL GTNAARI
	(base 36 h/semaine ou 156,54 h/mois) (en euros)

200	1 168,63
210	1 168,63
225	1 174,53
240	1 180,39
255	1 186,22
270	1 192,03
285	1 197,79
300	1 208,78
315	1 235,22
330	1 276,43
345	1 358,69
360	1 457,51
375	1 556,32
390	1 655,14
405	1 787,52
420	1 919,91
435	2 052,32
450	2 189,82
500	2 515,87
600	3 177,85
700	4 005,34
800	4 998,49

II.- Rémunération milianme annluee garantie

La rémunération mlmiinae anlleune gntiarae (base 37 heures/semaine) est fixée à 13 872 Euros puor l'année 2003.

III. - Rémunération gaartrie annuelle

Les rémunérations gatairnes auelenlns (base 37 heures/semaine) snot fixées puor l'année 2003 à :

RGA (niveau de responsabilité B) : 13 974,00 Euros

RGA (niveau de responsabilité C) : 14 352,00 Euros

RGA (niveau de responsabilité D) : 14 841,00 Euros

RGA (niveau de responsabilité E) : 15 816,00 Euros

RGA (niveau de responsabilité F) : 18 835,00 Euros

RGA (niveau de responsabilité G) : 20 951,00 Euros

RGA (niveau de responsabilité H) : 25 113,00 Euros

IV. - Indemnité journalière de panier

A cmpetor du 1er jevniar 2004, l'indemnité journalière de paenir est fixée à 5,38 Euros.

A cteopmr du 1er jleilut 2004, l'indemnité journalière de paienr srea fixée à 5,44 Euros.

Article 2

Le présent aorccd frea l'objet d'une dnaemde d'extension et d'un dépôt conformément aux dnsiotsiopis prévues par le cdoe du taravil à la doirceitn départementale du tvaairl de Nanrtree (Hauts-de-Seine) et au secrétariat-greffe du cosenil de prud'hommes de Nanrtree (Hauts-de-Seine).

Fait à Clichy, le 19 décembre 2003.

(1) Pghraapae étendu suos réserve de l'application des diipsootsns de l'article 3 de la loi n° 2000-37 du 19 jaievr 2000 modifiée isantunrat une gtnariae de rémunération meeullnse (arrêté du 16 mras 2004, art. 1er).

Accord du 24 octobre 2005 relatif aux salaires

200	8,37
210	8,63
220	8,75

Signataires	
Patrons signataires	L'union ponroelflenisse des deleetlns et broderies, seoctin deellnte mécanique,
Syndicats signataires	Le sadcynit Focre ouvrière ; La CGT.

Salaire aux pièces au 1er octobre 2005

Les éléments csniuttofts du rcak snot augmentés de 2,25 %.

Article 2

Champ d'application

Cet aocrd s'applique à cpmtoeur du 1er oortcbe 2005 dnas les eipnesrtres de dteelnle mécanique de la palce de Caudry.

Les prateis ceninnenvot d'essayer, atunat que firae se peut, d'avancer la dtae de la réunion priraitae l'année prochaine, dès oisiliftacoafn du tuax du SMIC.

Article 3

Conditions d'application

Toutes les diosnoitsps à veintr de l'union des isrunedits txeleis sur les serliais ne purnoot se celumur aevc cet accord, le puls auaaevtngx reanstt suel applicable.

Article 4

Dépôt et publicité de l'accord

Le présent arccod est établi en nmobre sffisuant d'exemplaires puor rseime à cqahue pritae et puor les dépôts sivantus :

- 5 exiralemepps signés et destinés à la diiocertn départementale du travail, de l'emploi et de la fimtooarn poneisfeonrlsle ;

- 1 ereaxpilme signé et destiné au gerffe du csienol de prud'hommes de Cambrai.

Ces duex dépôts seornt effectués par l'union pfeoreolsnlise des dneetlels et broderies.

Fait à Caudry, le 24 oocbrte 2005.

de 152,25 hereus (pour un hoarire de 35 hueers par semaine).

Les rémunérations mmiina gaetairns visées ci-dessus s'entendent conformément à l'article 73 A c de la cnotevoinn covcleitle nationale. Toutefois, unnemuqiet puor l'application du présent accord, et par dérogation à la dotsiipsoin fixée par l'article 73 A c 8°, les eeripnrsets purnroot intégrer dnas les rémunérations mnimia geirnaats des suppléments de vlauer peonlrselne expressément notifiés comme tels.

Par ailleurs, dnas le cdare du présent accord, il srea fiat apitlpacion des dipiiootsnss prévues par l'accord du 23 mras 1972 cconrenat les éléments de la rémunération liés aux rémunérations minmia garanties.

Article 2

Révision des barèmes de rémunérations mimnia garanties

Les rémunérations mnimia mluesleens gearants des overrius fnot l'objet des barèmes annexés ci-joints, alpacileps au 1er orobcte 2006.

Article 3

Insidnniaoten coietvennnlnoe du chômage partiel

Les barèmes cvononelneints de chômage peairtl snroet

Article - Salaires horaires bruts à compter du 1er octobre 2005

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2005

Article 1er

Rémunérations mmniia garanties

Après négociation, les ptiaers ont décidé d'adopter la glirle svaiunte :

Salaires hiaroers bturs à cmoepr du 1er octobre 2005

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE HRORIAE BRUT
120	8,06
125	8,06
131	8,08
138	8,09
145	8,12
152	8,13
160	8,21
170	8,22
180	8,23
190	8,24

Avenant n 41 du 20 novembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'union des indrteusis textiles.
Syndicats signataires	La fédération générale des cuirs, textiles, henielmabt Focre ouvrière ; La fédération nitlaoane des stianycds du psonnel d'encadrement des itensiuuds textiles, heelbaimnlt et cneoenxs CFE-CGC ; La fédération des insuetdris de l'habillement, du ciur et du tieltxe CDFT ; La fédération française des syndctas chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CFTC.

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2006

Article 1er

Dsipsiotions communes

Le présent arccod a puor ojbet de raloseveirr dnas l'industrie titexle les barèmes de rémunérations mimnia ganaetris et en conséquence les indemnités coielnlvnonnetes de chômage partiel. Les barèmes snot présentés en teemrs de mnimia mensuels. Les mattnnos menluses des rémunérations mnimia geartnias résultant du présent arccod snot calculés sur une bsae

revalorisés sur la base des barèmes annexés au présent accord national.

Annexe 4

Graaiante civtelole au rendement

La moyenne hiérarchique des rémunérations par poste des ouvriers normalisés au rendement devra dépasser de 0,19 l'heure les rémunérations minima garanties ramenées à leur taux hiérarchique (voir sur le régime de cotisation l'article 73 B 1° de la convention collective nationale de l'industrie textile).

Fait à Paris, le 20 novembre 2006.

ANNEXE : Barème des rémunérations minima mensuelles garanties au 1er décembre 2006

En euros)

Avenant n 41 du 20 novembre 2006 relatif aux salaires annexe IV

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement Froce ouvrière ; Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries textiles, habillement et confection CFE-CGC ; Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CDFT ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.

Article - Rémunérations minimales des ingénieurs et cadres au 1er décembre 2006 annexe IV

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2006

Les barèmes de rémunérations mensuelles mensuelles garantis concernent les ingénieurs et cadres confirmés figurant en annexe. Les dates et conditions d'application sont les mêmes que celles

Avenant n 41 du 20 novembre 2006 relatif aux salaires annexe V

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement Froce ouvrière ; Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries textiles, habillement et confection CFE-CGC ; Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CDFT ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.

CCINIEEFFOT	RRANIETMNOEUS MNIMIA MLSLUENEES GRAEIATNS
	(au 1er décembre 2006)
120	1 259
125	1 259
131	1 262
138	1 262
145	1 268
152	1 268
160	1 275
170	1 275
180	1 280
190	1 280
200	1 290
210	1 295
220	1 300

relatives pour l'application de l'avenant ouvrier.

Fait à Paris, le 20 novembre 2006.

ANNEXE : Barème des rémunérations mensuelles mensuelles des ingénieurs et cadres au 1er décembre 2006

(En euros)

		MSELLNEUE
		griaatre au 1er décembre 2006
	330	1 686
	360	1 809
B. - Ingénieurs		
et cadres		
confirmés	400	1 972
	450	2 206
	500	2 456
	550	2 700
	600	2 945
	650	3 189
Pisooitn		
supérieure	(800)	3 923

Article - Rémunérations minima mensuelles des employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés au 1er décembre 2006 annexe V

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2006

Annexe 1er

Les barèmes de rémunérations minima mensuelles mensuelles garantis figurant en annexe.

Annexe 2

Les dates et conditions d'application sont les mêmes que celles relatives pour l'application de l'avenant collectif le personnel

ouvrier.

Fiat à Paris, le 20 novembre 2006.

ANEXNE : Barème des rémunérations minima mensuelles
applicables au 1er décembre 2006

(En euros)

CONJONCTIFIS regroupés	REVENUS MINIMA
	mensuels
120	1 259
121 à 125	1 259
126 à 130	1 261
131 à 135	1 262
136 à 140	1 262
141 à 145	1 268
146 à 150	1 268
151 à 155	1 268
156 à 160	1 275
161 à 165	1 275
166 à 170	1 275
171 à 175	1 278
176 à 180	1 280
181 à 185	1 280
186 à 190	1 280
191 à 195	1 285
196 à 200	1 290
201 à 205	1 293
206 à 210	1 295
211 à 215	1 298

Avenant du 25 juillet 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'union professionnelle des détaillants et broderies, section nationale mécanique.
Syndicats signataires	Le syndicat FO ; La CGT.

Article 1 - Rémunérations minima garanties
En vigueur non étendu en date du 25 juillet 2007

Après négociation, les parties ont décidé d'adopter la grille
suivante :

1. Salaires horaires bruts à compter du 1er juillet 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE BRUT
120	8,44
125	8,44
131	8,45
138	8,45
145	8,47
152	8,51
160	8,60

216 à 220	1 300
221 à 225	1 306
226 à 230	1 315
231 à 235	1 322
236 à 240	1 330
241 à 245	1 340
246 à 250	1 355
251 à 255	1 376
256 à 260	1 396
261 à 265	1 416
266 à 270	1 437
271 à 275	1 457
276 à 280	1 478
281 à 285	1 498
286 à 290	1 518
291 à 295	1 544
296 à 300	1 564
301 à 305	1 585
306 à 310	1 605

311 à 315	1 625
316 à 320	1 646
321 à 325	1 666
326 à 330	1 686
331 à 335	1 707
336 à 340	1 727
341 à 345	1 748
346 à 350	1 768
351 à 355	1 788
356 à 360	1 809

170	8,60
180	8,61
180	8,62
200	8,75
210	8,95
220	9,05
230	9,10

2. Salaire aux pièces au 1er juillet 2007

Les éléments constitutifs du salaire sont augmentés de 1,50 %.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 25 juillet 2007

Cet accord s'applique à compter du 1er juillet 2007 dans les
entreprises de mécanique de la partie de Cruady et
environs.

Article 3 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 25 juillet 2007

Tous les dispositifs à venir de l'union des industries textiles
sur les salariés ne pourront se cumuler avec cet accord, le plus
avantageux restant applicable.

Article 4 - Dépôt et publicité de l'accord
En vigueur non étendu en date du 25 juillet 2007

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires
pour être remis à chaque partie et pour les dépôts au greffe du
tribunal de prud'hommes de Carmaux ainsi qu'après des services

Avenant n 42 du 3 décembre 2007 à l'annexe relative aux salaires portant révision des barèmes au 1er décembre 2007 1

Signataires	
Patrons signataires	Union des indtuesris textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, haemibnellt FO ; Fédération nanaloite des irsineudts textiles, hlbeialenmt et cnneoexs CFE-CGC ; Fédération des scerievs CDFT ; Fédération française du textile, du ciur et de l'habillement CFTC.

Article 1 - Dispositions communes
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007

(1) Anevnt étendu suos réserve de l'application des doioptions de l'article L. 132-12-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 20 mras 2008, art. 1er).

Le présent aroccd a puor obejt de rislveraoer dnas l' isirutnde ttxeie les barèmes de rémunérations miinma gaaitens et en conséquence les indemnités cnlloeoneevntnis de chômage partiel. Les barèmes snot présentés en terems de minmia mensuels. Les mnttaons msunlees des rémunérations mimnia ganriates résultant du présent aroccd snot calculés sur une bsae de 152, 25 hurees (pour un horirae de 35 heeurs par semaine).

Les rémunérations mniima grnataies visées ci- dssues s' eenntednt conformément à l' acrtile 73 (A, c) de la cnvoeniotn ccllvteioe nationale. Toutefois, umqiennuet puor l' alpopcailtn du présent aroccd et par dérogaion à la dsoioitspin fixée par l' acrltie 73 (A, c, 8°), les eeeitnrprss pronourt intégrrer dnas les rémunérations minima geaiarnts des suppléments de vuealr penrelolnse expressément notifiés cmme tels.

Par ailleurs, dnas le cdare du présent accord, il srea fiat aailtopipcn des dnistpiosios prévues par l' aroccd du 23 mras 1972 cncoenarnt les éléments de la rémunération liés aux rémunérations minima garanties.

Enfin, il est ceonvnu qu' une négociation paiairrte srea engagée au puls trad avnat la fin du peremir timstree 2008 sur l' égalité silaalare etnre les homems et les femems dnas l' iisdrunte textile.

Article 2 - Révision des barèmes de rémunérations minima garanties

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007

Avenant n 42 du 3 décembre 2007 à l'annexe IV relative aux salaires des ingénieurs et cadres au 1er décembre 2007 1

Signataires	
Patrons signataires	Union des iueritnsds textiles.
Syndicats signataires	Fédération des seeirvcs CDFT ; Fédération française du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Fédération générale des cuirs, textiles, halmeblinet FO ; Fédération niaaltone des isreniutds textiles, hbaleeinmlt et ceoenxns CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007

Ces duex dépôts srenot effectués par l'union pselnofseronile des dnteelels et broderies.

Les rémunérations miinma mlelesnues gnairtaes des oeirurvs fnot l'objet des barèmes annexés ci-joints, aabcellipps au 1er décembre 2007.

Article 3 - Indemnisation conventionnelle du chômage partiel
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007

Les barèmes cnlvnnenoieots de chômage pteartil senort revalorisés sur la bsae des barèmes annexés au présent aroccd national.

Article 4 - Garantie collective au rendement
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007

La monynee haiorre des rémunérations par poste des oeurivrs trnavlialt au rnmeeednt dvera dépasser de 0, 19 ? l' hruee les rémunérations mmniia gniaertas ramenées à luer tuax hoirare (voir sur le régime de cttee gtiranae cloiltvece l' actilre 73 (B, 1°) de la cnvneootin cltlvlcioee naitlonae de l' iditnrse textile).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007

Barème des rémunérations mimina melneslues gaainetrs au 1er décembre 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MLNIAMIE MESNELLUE GARANTIE
120	1 285
125	1 285
131	1 289
138	1 289
145	1 295
152	1 295
160	1 302
170	1 302
180	1 307
190	1 307
200	1 317
210	1 322
220	1 327

(1) Anevnt étendu suos réserve de l'application des diptonsoiiss de l'article L. 132-12-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 20 mras 2008, art. 1er).

Les barèmes de rémunérations mmniia melnleseus gteranis cnneaonrt les ingénieurs et crdeas confirmés fgnerit en annexe. Les dteas et ctninoidos d'application snot les mêmes que celes reenuets puor l'application de l'avenant «Ouvriers».

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007

Barème des rémunérations mimina meeslelnus gienaarts au 1er

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
A. ? Débutants	300	1 597
	330	1 721
	360	1 847

Avenant n 42 du 3 décembre 2007 à l'annexe V relative aux salaires des employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés au 1er décembre 2007 1

Signataires	
Patrons signataires	Union des industries textiles.
Syndicats signataires	Fédération des créateurs CDFT ; Fédération française du textile, du cuir et de l'habillement CTFC ; Fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO ; Fédération nationale des industries textiles, habillement et annexes CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

COEFFICIENTS regroupés	RÉMUNÉRATION MINIMUM mensuelle garantie	COEFFICIENTS regroupés	RÉMUNÉRATION MINIMUM mensuelle garantie
120	1 285	246 à 250	1 383
121 à 125	1 285	251 à 255	1 405
126 à 130	1 287	256 à 260	1 425
131 à 135	1 289	261 à 265	1 446
136 à 140	1 289	266 à 270	1 467
141 à 145	1 295	271 à 275	1 488
146 à 150	1 295	276 à 280	1 509
151 à 155	1 295	281 à 285	1 529
156 à 160	1 302	286 à 290	1 550
161 à 165	1 302	291 à 295	1 576
166 à 170	1 302	296 à 300	1 597
171 à 175	1 305	301 à 305	1 618
176 à 180	1 307	306 à 310	1 639
181 à 185	1 307	311 à 315	1 659
186 à 190	1 307	316 à 320	1 681
191 à 195	1 312	321 à 325	1 701
196 à 200	1 317	326 à 330	1 721
201 à 205	1 320	331 à 335	1 743
206 à 210	1 322	336 à 340	1 763
211 à 215	1 325	341 à 345	1 785
216 à 220	1 327	346 à 350	1 805
221 à 225	1 333	351 à 355	1 826
226 à 230	1 343	356 à 360	1 847
231 à 235	1 350		
236 à 240	1 358		

B. ? Ingénieurs et cadres confirmés	400	2 013
	450	2 252
	500	2 508
	550	2 757
	600	3 007
	650	3 256
Position supérieure	(800)	4 005

(Arrêté du 20 mars 2008, art. 1er).

Les barèmes de rémunérations minima mensuelles figurant en annexe.

Article 2

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007

Les dispositions d'application sont les mêmes que celles prévues pour l'application de l'avenant concernant le personnel ouvrier.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007

Barème des rémunérations minima mensuelles figurant au 1er décembre 2007

(En euros.)

Avenant n 43 du 20 octobre 2008 relatif aux rémunérations minima garanties

Signataires	
Patrons signataires	Union des industriels textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO ; Fédération des sievecs CDFT ; Fédération chimie, mines, textiles, énergie (CMTE) CFTC.

Article 1 - Dispositions communes
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2008

Le présent accord a pour objet de rivaeserlor dnas l'industrie textile les barèmes de rémunérations minima garanties et en conséquence les indemnités ciltvnlenneneos de chômage partiel. Les barèmes sont présentés en termes de minima mensuels. Les montants mensuels des rémunérations minima garanties résultant du présent accord sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine). Les rémunérations minima garanties visées ci-dessus s'entendent conformément à l'article 73 (A, c) de la convention collective nationale. Toutefois, unanimité pour l'application du présent accord et par dérogation à la disposition fixée par l'article 73 (A, c, 8°), les entreprises pourront intégrer dans les rémunérations minima garanties des suppléments de valeur pris en compte expressément notifiés comme tels. Par ailleurs, dans le cadre du présent accord, il sera fait application des dispositions prévues par l'accord du 23 mars 1972 concernant les éléments de la rémunération liés aux rémunérations minima garanties.

Article 2 - Révision des barèmes de rémunérations minima
garanties
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2008

Les rémunérations minima mensuelles garanties des ouvriers font l'objet des barèmes annexés ci-joints, applicables au 1er novembre 2008.

Article 3 - Indemnisation conventionnelle du chômage partiel
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2008

Avenant n 43 du 20 octobre 2008 relatif aux salaires des ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	Union des industriels textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO ; Fédération des sievecs CDFT ; Fédération chimie, mines, textiles, énergie (CMTE) CFTC.

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2008

Les barèmes de rémunérations minima mensuelles garantis concernent les ingénieurs et cadres confirmés figurant en annexe. Les dates et conditions d'application sont les mêmes que celles reçues pour l'application de l'avenant « Ouvriers ».

Article - Annexe

Les barèmes conventionnels de chômage partiel sont revalorisés sur la base des barèmes annexés au présent accord national.

Article 4 - Garantie collective au rendement
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2008

La moyenne horaire des rémunérations par poste des ouvriers travaillant au rendement devra dépasser de 0,19 l'heure les rémunérations minima garanties ramenées à leur taux horaire (voir sur le régime de cette garantie l'article 73 (B, 1°) de la convention collective nationale de l'industrie textile).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2008

ANNEXE
Barème des rémunérations minima mensuelles garanties
au 1er novembre 2008

(En euros)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMUM MENSUELLE GARANTIE
120	1 326
125	1 326
131	1 330
138	1 330
145	1 336
152	1 336
160	1 343
170	1 343
180	1 349
190	1 349
200	1 359
210	1 364
220	1 369

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2008

ANNEXE
Barème des rémunérations minima mensuelles garanties
au 1er novembre 2008

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle
A. ? Débutants	300	1 639
	330	1 764
	360	1 893
B. ? Ingénieurs et cadres confirmés	400	2 063
	450	2 308
	500	2 571
	550	2 826
	600	3 082
	650	3 337
Position supérieure	(800)	4 105

Avenant n 43 du 20 octobre 2008 relatif aux salaires des ETAM et assimilés

Article 2
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2008

Les dates et conditions d'application sont les mêmes que celles prévues pour l'application de l'avenant concernant le personnel ouvrier.

Signataires	
Patrons signataires	Union des industriels textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO ; Fédération des scieries CDFT ; Fédération chimie, mines, textiles, énergie (CMTE) CFTC.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2008

Article 1
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2008

ANNEXE
Barème des rémunérations minimales garanties au 1er novembre 2008

Les barèmes de rémunérations minimales mentionnés ci-dessous figurent en annexe.

(En euros.)

COEFFICIENTS regroupés	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle garantie	COEFFICIENTS regroupés	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle garantie
120	1 326	246 à 250	1 425
121 à 125	1 326	251 à 255	1 447
126 à 130	1 328	256 à 260	1 467
131 à 135	1 330	261 à 265	1 488
136 à 140	1 330	266 à 270	1 509
141 à 145	1 336	271 à 275	1 530
146 à 150	1 336	276 à 280	1 551
151 à 155	1 336	281 à 285	1 571
156 à 160	1 343	286 à 290	1 592
161 à 165	1 343	291 à 295	1 618
166 à 170	1 343	296 à 300	1 639
171 à 175	1 346	301 à 305	1 660
176 à 180	1 349	306 à 310	1 681
181 à 185	1 349	311 à 315	1 701
186 à 190	1 349	316 à 320	1 723
191 à 195	1 354	321 à 325	1 744
196 à 200	1 359	326 à 330	1 764
201 à 205	1 362	331 à 335	1 787
206 à 210	1 364	336 à 340	1 807
211 à 215	1 367	341 à 345	1 830
216 à 220	1 369	346 à 350	1 850
221 à 225	1 375	351 à 355	1 872
226 à 230	1 385	356 à 360	1 893
231 à 235	1 392		
236 à 240	1 400		
241 à 245	1 410		

Avenant n 44 du 5 octobre 2009 relatif aux rémunérations minimales garanties des ouvriers

Le présent accord a pour objet de réviser dans l'industrie textile les barèmes de rémunérations minimales garantis et en conséquence les indemnités conventionnelles de chômage partiel. Les barèmes sont présentés en tableaux de minima mensuels. Les montants mensuels des rémunérations minimales résultant du présent accord sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un trimestre de 35 heures par semaine). Les rémunérations minimales garanties visées ci-dessus s'entendent conformément à l'article 73 A, c de la convention collective nationale. Toutefois, il est prévu pour l'application du présent accord et par dérogation à la disposition fixée par l'article 73 A, c, 8°, les entreprises pourront intégrer dans les rémunérations minimales garanties des suppléments de valeur pécuniaire expressément notifiés comme tels. Par ailleurs, dans le cadre du présent accord, il sera fait application des dispositions prévues par l'accord du 23 mars 1972 concernant les éléments de la rémunération liés aux

Signataires	
Patrons signataires	UIT.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FC CFE-CGC ; FTCH CGT-FO.

Article 1 - Dispositions communes
En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

rémunérations minimales garanties.

Article 2 - Révision des barèmes de rémunérations minimales garanties

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

Les rémunérations minimales mensuelles garanties des ouvriers font l'objet des barèmes annexés ci-joints, applicables au 1er novembre 2009.

Article 3 - Indemnisation conventionnelle du chômage partiel

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

Les barèmes conventionnels de chômage partiel sont revalorisés sur la base des barèmes annexés au présent accord national.

Article 4 - Garantie collective au rendement

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

La moyenne horaire des rémunérations par poste des ouvriers travaillant au rythme normal ne doit pas dépasser de 0,19 l'heure les rémunérations minimales mensuelles ramenées à leur taux normal (voir sur le régime de cotisation obligatoire l'article 73 b, 1 de la convention collective nationale de l'industrie textile).

Article 5 - Principe d'égalité salariale

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

Conformément à l'article V de l'accord du 15 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'industrie textile, les parties s'engagent à ce que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles résultent de différences objectives.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une

Avenant n 44 du 5 octobre 2009 relatif aux rémunérations minimales garanties des ETAM

Signataires	
Patrons signataires	UIT.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFE-CGC Ciihme ; CTH CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

Les barèmes de rémunérations mensuelles mensuelles garanties figurent en annexe.

COEFFICIENT REGROUPÉ	SALAIRE	COEFFICIENT REGROUPÉ	SALAIRE
120	1 343	246 à 250	1 436
121 à 125	1 343	251 à 255	1 459
126 à 130	1 345	256 à 260	1 479
131 à 135	1 347	261 à 265	1 500
136 à 140	1 347	266 à 270	1 521
141 à 145	1 353	271 à 275	1 542
146 à 150	1 353	276 à 280	1 563
151 à 155	1 353	281 à 285	1 584
156 à 160	1 360	286 à 290	1 605
161 à 165	1 360	291 à 295	1 631
166 à 170	1 360	296 à 300	1 652

sauvoté s'appliquent à un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les écarts de rémunération qui ne résultent pas sur des éléments objectifs doivent être, en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, supprimés d'ici au 31 décembre 2010.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

ANNEXE

Barème des rémunérations mensuelles mensuelles garanties au 1er novembre 2009
Ouvriers

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
120	1 343
125	1 343
131	1 347
138	1 347
145	1 353
152	1 353
160	1 360
170	1 360
180	1 367
190	1 367
200	1 377
210	1 382
220	1 387

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

Les dates et conditions d'application sont les mêmes que celles prévues pour l'application de l'avenant concernant le personnel ouvrier.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

ANNEXE

Barème des rémunérations mensuelles mensuelles garanties au 1er novembre 2009
ETAM
(En euros.)

171 à 175	1 363	301 à 305	1 673
176 à 180	1 367	306 à 310	1 694
181 à 185	1 367	311 à 315	1 715
186 à 190	1 367	316 à 320	1 737
191 à 195	1 372	321 à 325	1 758
196 à 200	1 377	326 à 330	1 778
201 à 205	1 380	331 à 335	1 801
206 à 210	1 382	336 à 340	1 821
211 à 215	1 385	341 à 345	1 845
216 à 220	1 387	346 à 350	1 865
221 à 225	1 390	351 à 355	1 887
226 à 230	1 396	356 à 360	1 908
231 à 235	1 403		
236 à 240	1 411		
241 à 245	1 421		

Avenant n 44 du 5 octobre 2009 relatif aux rémunérations minimales garanties des ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	L'UIT,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FC CFE-CGC ; La FTCH CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

Les barèmes de rémunérations minimales garanties des ingénieurs et cadres confirmés figurent en annexe. Les dates et modalités d'application sont les mêmes que celles retenues pour l'application de l'avenant « Orivures ».

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2009

Avenant n 45 du 22 septembre 2010 relatif aux salaires au 1er octobre 2010

Signataires	
Patrons signataires	UIT.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FCMTE CTFC ; FCC CGC ; FCTH FO.

Article 1er - Dispositions communes
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2010

Le présent accord a pour objet de réajuster dans l'industrie textile les barèmes de rémunérations minimales garanties et en conséquence les indemnités consécutives de chômage partiel. Les barèmes sont présentés en tranches de minima mensuels. Les montants mensuels des rémunérations minimales résultant du présent accord sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine). Les rémunérations minimales garanties visées ci-dessus s'entendent conformément à l'article 73 A, c de la convention collective nationale. Toutefois, en attendant l'application du présent accord et par dérogation à la disposition fixée par l'article 73 A, c, 8°, les entreprises pourront intégrer dans les rémunérations minimales garanties des suppléments de valeur

ANNEXE
Barème des rémunérations minimales garanties au 1er octobre 2009
Ingénieurs et cadres

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE
A. - Débutants	300	1 652
	330	1 778
	360	1 908
B. - Ingénieurs et cadres confirmés	400	2 080
	450	2 326
	500	2 592
	550	2 849
	600	3 107
	650	3 364
Position supérieure	800	4 138

expressément notifiés comme tels. Par ailleurs, dans le cadre du présent accord, il sera fait application des dispositions prévues par l'accord du 23 mars 1972 concernant les éléments de la rémunération liés aux rémunérations minimales garanties.

Article 2 - Révision des barèmes de rémunérations minimales garanties

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2010

Les rémunérations minimales garanties des ouvriers font l'objet des barèmes annexés ci-joints, applicables au 1er octobre 2010.

Article 3 - Indemnisation conventionnelle du chômage partiel
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2010

Les barèmes de chômage partiel seront revalorisés sur la base des barèmes annexés au présent accord national.

Article 4 - Garantie collective au rendement
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2010

La mise en place des rémunérations par poste des ouvriers devra dépasser de 0,19 l'heure les rémunérations minimales garanties ramenées à leur taux horaire (voir sur le régime de cette garantie l'article 73, b, 1° de la convention collective nationale de l'industrie textile).

Conformément à l'article V de l'accord du 15 avril 2008 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'industrie textile, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des raisons objectives.

Les représentants doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation collective sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les écarts de rémunération qui ne résultent pas sur des éléments objectifs doivent être, en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, supprimés d'ici au 31 décembre 2010.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2010

Avenant n 45 du 22 septembre 2010 relatif aux salaires au 1er octobre 2010

Signataires	
Patrons signataires	UIT.
Syndicats signataires	FS CDFI ; FCMTE CTFC ; FCC CGC ; FCTH FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2010

Les barèmes de rémunérations minimaux mensuels gitraes fiugnret en annexe.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2010

Les dates et conditions d'application sont les mêmes que celles prévues pour l'application de l'avenant concernant le personnel ouvrier.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2010

Annexe

Barème des rémunérations mensuelles mensuelles grteinaas au 1er octobre 2010

(En euros.)

Coefficient regroupé	Rémunération minimale mensuelle gainare
120	1 359
121 à 125	1 359
126 à 130	1 361
131 à 135	1 363

Barème des rémunérations mensuelles mensuelles genatairs au 1er octobre 2010

(En euros.)

Coefficient	Rémunération
120	1 359
125	1 359
131	1 363
138	1 363
145	1 369
152	1 369
160	1 376
170	1 376
180	1 383
190	1 383
200	1 394
210	1 399
220	1 404

136 à 140	1 363
141 à 145	1 369
146 à 150	1 369
151 à 155	1 369
156 à 160	1 376
161 à 165	1 376
166 à 170	1 376
171 à 175	1 379
176 à 180	1 383
181 à 185	1 383
186 à 190	1 383
191 à 195	1 388
196 à 200	1 394
201 à 205	1 397
206 à 210	1 399
211 à 215	1 402
216 à 220	1 404
221 à 225	1 407
226 à 230	1 413
231 à 235	1 420
236 à 240	1 428
241 à 245	1 438
246 à 250	1 453
251 à 255	1 477
256 à 260	1 497
261 à 265	1 518
266 à 270	1 539
271 à 275	1 561
276 à 280	1 582
281 à 285	1 603
286 à 290	1 624
291 à 295	1 651
296 à 300	1 672
301 à 305	1 693
306 à 310	1 714
311 à 315	1 736
316 à 320	1 758

321 à 325	1 779
326 à 330	1 799
331 à 335	1 823
336 à 340	1 843

Avenant n 45 du 22 septembre 2010 relatif aux salaires au 1er octobre 2010

Signataires	
Patrons signataires	UIT.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FCMTE CTFC ; FCC CGC ; FCTH FO.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2010

Les barèmes de rémunérations mamnileis meeelnuss gaitenras ceannocrnt les ingénieurs et careds confirmés frguniet en annexe. Les dtae et cinonitods d'application snot les mêmes que cleles runeets puor l'application de l'avenant ouvrier.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2010

Avenant n 46 du 15 mars 2011 relatif aux salaires au 1er avril 2011

Signataires	
Patrons signataires	UIT.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FCMTE CTFC ; FC CFE-CGC.

Article 1er - Dispositions communes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Le présent accrd a puor oebjt de rarvlieesor dnas l'industrie tletxie les barèmes de rémunérations maiienlms grniateas et en conséquence les indemnités cnloinelntevones de chômage partiel. Les barèmes snot présentés en trmees de minmia mensuels. Les mtntanos mneules des rémunérations mlmeainis gnaeaïtrs résultant du présent arccod snot calculés sur une bsae de 152,25 hereus (pour un hroiare de 35 hereus par semaine). Les rémunérations maliennis geianrats visées ci-dessus s'entendent conformément à l'article 73 A c de la cvnotnioen cellcvitoe nationale. Toutefois, ueuniqmnet puor l'application du présent accrd et par dérogation à la dtsiopision fixée par l'article 73 A c 8°, les esrneetrips pruoortnt intégrer dnas les rémunérations mneimials grtaeains des suppléments de vauler polnrlsenee expressément notifiés cmme tels. Par ailleurs, dnas le crdae du présent accord, il srea fiat aiopcpailtn des dsoisnoptiis prévues par l'accord du 23 mras 1972 cannocent les éléments de la rémunération liés aux rémunérations mlamienis garanties.

Article 2 - Révision des barèmes de rémunérations minimales
garanties
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Les rémunérations minamleis muelensles gtaeenris des ouiervrs fnot l'objet des barèmes annexés ci-joints, alepicbpals au 1er arvil 2011.

Article 3 - Indemnisation conventionnelle du chômage partiel
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Les barèmes coonnetnevinls de chômage petairl seonrt

341 à 345	1 867
346 à 350	1 887
351 à 355	1 910
356 à 360	1 931

Annexe

Barème des rémunérations mmielians mseluleens gatianres au 1er ocrobte 2010

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération minimale mensuelle grtaanie
	300	1 672
A. ? Débutants	330	1 799
	360	1 931
B. ? Ingénieurs et caerds confirmés	400	2 105
	450	2 354
	500	2 623
	550	2 883
	600	3 144
	650	3 404
Position supérieure	(800)	4 188

revalorisés sur la bsae des barèmes annexés au présent accrd national.

Article 4 - Garantie collective au rendement
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

La mynonee hiraroe des rémunérations par ptose des oriurves trllainaavt au reneenmdt derva dépasser de 0,19 ? l'heure les rémunérations mimieliens garnaeits ramenées à luer tuax hojarre (voir sur le régime de cttee giantrae ctililcvoee l'article 73 B, 1°, de la connveotin ctilcveiloee notaaïnle de l'industrie textile).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Annexe

Barème des rémunérations mniimelas mleuelesns greiantas au 1er arvil 2011

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mialmine mueelsnle
120	1 383
125	1 383
131	1 388
138	1 388
145	1 394
152	1 394
160	1 401
170	1 401
180	1 408
190	1 408
200	1 419

210	1 424
-----	-------

Avenant no 46 du 15 mars 2011 relatif aux salaires au 1er avril 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'UIT,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FTMCE CTFC ; La FC CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Les barèmes de rémunérations mmeialis meunleelss gaantreis coecnrnat les ingénieurs et cedras confirmés fnegruit en annexe. Les dtae et cniitodns d'application snot les mêmes que celes reteunes puor l'application de l'avenant « Ourvires ».

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Annexe

Avenant n 46 du 15 mars 2011 relatif aux salaires au 1er avril 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'UIT,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FTMCE CTFC ; La FC CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Les barèmes de rémunérations miaimnels mesleneuls giraeatns frniegut en annexe.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Les dtae et cioidnotns d'application snot les mêmes que celles rneueets puor l'application de l'avenant canenrncot le ponesenr ouvrier.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Annexe

Barème des rémunérations mamnleis meeulslnes graateins au 1er avr 2011

(En euros.)

Coefficients regroupés	Rémunération miimanle mlusneele gaarntie
120	1 383
121 à 125	1 383
126 à 130	1 385
131 à 135	1 388
136 à 140	1 388

220	1 429
-----	-------

Barème des rémunérations mnlmeiais munllesees giaertans au 1er arivl 2011

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération miinamle msuelnele
A. ? Débutants	300	1 702
	330	1 831
	360	1 966
B. ? Ingénieurs et caerds confirmés	400	2 143
	450	2 396
	500	2 670
	550	2 935
	600	3 201
	650	3 465
Position supérieure	(800)	4 263

141 à 145	1 394
146 à 150	1 394
151 à 155	1 394
156 à 160	1 401
161 à 165	1 401
166 à 170	1 401
171 à 175	1 404
176 à 180	1 408
181 à 185	1 408
186 à 190	1 408
191 à 195	1 413
196 à 200	1 419
201 à 205	1 422
206 à 210	1 424
211 à 215	1 427
216 à 220	1 429
221 à 225	1 432
226 à 230	1 438
231 à 235	1 446
236 à 240	1 454
241 à 245	1 464
246 à 250	1 479
251 à 255	1 504
256 à 260	1 524
261 à 265	1 545
266 à 270	1 567
271 à 275	1 589
276 à 280	1 610
281 à 285	1 632
286 à 290	1 653
291 à 295	1 681
296 à 300	1 702
301 à 305	1 723
306 à 310	1 745
311 à 315	1 767
316 à 320	1 790

321 à 325	1 811
326 à 330	1 831
331 à 335	1 856
336 à 340	1 876

341 à 345	1 901
346 à 350	1 921
351 à 355	1 944
356 à 360	1 966

Avenant Salaires n 47 du 7 février 2012

Article 4 - Garantie collective au rendement
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UIT,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FMCTE CTFC ; La CFE-CGC chimie,

Article 1er - Dispositions communes
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Le présent accord a pour objet de reactualiser dans l'industrie textile les barèmes de rémunérations mensuelles garantis et en conséquence les indemnités consécutives de chômage partiel. Les barèmes sont présentés en termes de montants mensuels. Les montants mensuels des rémunérations résultant du présent accord sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine). Les rémunérations mensuelles garanties visées ci-dessus s'entendent conformément à l'article 73 A c de la convention collective nationale. Toutefois, uniquement pour l'application du présent accord et par dérogation à la disposition fixée par l'article 73 A c 8°, les entreprises pourront intégrer dans les rémunérations mensuelles garanties des suppléments de valeur posés expressément notifiés comme tels. Par ailleurs, dans le cadre du présent accord, il sera fait application des dispositions prévues par l'accord du 23 mars 1972 concernant les éléments de la rémunération liés aux rémunérations mensuelles garanties.

Article 2 - Révision des barèmes de rémunérations minimales garanties
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Les rémunérations mensuelles garanties des ouvriers font l'objet des barèmes annexés ci-joints, applicables au 1er février 2012.

Article 3 - Indemnisation conventionnelle du chômage partiel
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Les barèmes conventionnels de chômage partiel sont revalorisés sur la base des barèmes annexés au présent accord national.

Avenant n 47 du 7 février 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles garanties

Signataires	
Patrons signataires	L'UIT,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FCTME CTFC ; La CFE-CGC chimie,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Les barèmes de rémunérations mensuelles garanties sont présentés en annexe.

La moyenne horaire des rémunérations par poste des ouvriers travaillant au rendement devra dépasser de 0,19 € l'heure les rémunérations mensuelles garanties ramenées à leur taux horaire (voir sur le régime de cotisation collective l'article 73 B 1° de la convention collective nationale de l'industrie textile).

Article 5 - Clause de rencontre
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

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

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Barème des rémunérations mensuelles garanties au 1er février 2012

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale mensuelle
120	1 416
125	1 416
131	1 421
138	1 421
145	1 427
152	1 427
160	1 435
170	1 435
180	1 442
190	1 442
200	1 453
210	1 458
220	1 463

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Les dates et conditions d'application sont les mêmes que celles prévues pour l'application de l'avenant concernant le personnel ouvrier.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Barème des rémunérations mensuelles garanties au 1er février 2012

(En euros.)

Coefficients regroupés	Rémunérations mensuelles garanties	Coefficients regroupés	Rémunérations mensuelles garanties
120	1 416	246 à 250	1 514

121 à 125	1 416	251 à 255	1 540
126 à 130	1 418	256 à 260	1 561
131 à 135	1 421	261 à 265	1 582
136 à 140	1 421	266 à 270	1 605
141 à 145	1 427	271 à 275	1 627
146 à 150	1 427	276 à 280	1 649
151 à 155	1 427	281 à 285	1 671
156 à 160	1 435	286 à 290	1 693
161 à 165	1 435	291 à 295	1 721
166 à 170	1 435	296 à 300	1 743
171 à 175	1 438	301 à 305	1 764
176 à 180	1 442	306 à 310	1 787
181 à 185	1 442	311 à 315	1 809
186 à 190	1 442	316 à 320	1 833
191 à 195	1 447	321 à 325	1 854
196 à 200	1 453	326 à 330	1 875
201 à 205	1 456	331 à 335	1 901
206 à 210	1 458	336 à 340	1 921
211 à 215	1 461	341 à 345	1 947
216 à 220	1 463	346 à 350	1 967
221 à 225	1 466	351 à 355	1 991
226 à 230	1 473	356 à 360	2 013
231 à 235	1 481		
236 à 240	1 489		
241 à 245	1 499		

Avenant n 47 du 7 février 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles garanties

Barème des rémunérations minimales mensuelles garanties au 1er février 2012

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	L'UIT,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FCTME CTFC ; La CFE-CGC chimie,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Les barèmes de rémunérations minimales mensuelles garanties concernent les ingénieurs et cadres confirmés figurant en annexe. Les dates et conditions d'application sont les mêmes que celles retenues pour l'application de l'avenant « Orvreuis ».

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Avenant n 48 du 13 février 2014 relatif aux salaires au 1er février 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UIT,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FCMTE CFTC,

Article 1er - Dispositions communes

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Le présent accord a pour objet de rétablir dans l'industrie

Position	Coefficient	Rémunération minimale mensuelle garantie
A. ? Débutants	300	1 743
	330	1 875
	360	2 013
B. ? Ingénieurs et cadres confirmés	400	2 194
	450	2 454
	500	2 734
	550	3 005
	600	3 278
	650	3 548
Position supérieure	(800)	4 365

Les barèmes de rémunérations minimales mensuelles garanties et en conséquence les indemnités de chômage partiel. Les barèmes sont présentés en termes de minima mensuels. Les montants mensuels des rémunérations minimales résultant du présent accord sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Les rémunérations minimales mensuelles visées ci-dessus s'entendent conformément à l'article 73 A c de la convention collective nationale. Toutefois, pour l'application du présent accord et par dérogation à la disposition fixée par l'article 73 A c, 8°, les entreprises pourront intégrer dans les rémunérations minimales mensuelles des suppléments de valeur exprimés expressément notifiés ci-dessus.

Par ailleurs, dans le cadre du présent accord, il sera fait application des dispositions prévues par l'accord du 23 mars 1972 concernant les éléments de la rémunération liés aux

rémunérations minimales garanties.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Article 2 - Révision des barèmes de rémunérations minimales garanties

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Les rémunérations minimales des salariés des entreprises de l'objet des barèmes annexés ci-joints, applicables au 1er février 2014.

Article 3 - Indemnisation conventionnelle du chômage partiel

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Les barèmes minimaux de chômage partiel sont revalorisés sur la base des barèmes annexés au présent accord national.

Article 4 - Garantie collective au rendement

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

La mise en œuvre des rémunérations par secteur des entreprises travaillant au rendement devra dépasser de 0,19 l'heure les rémunérations minimales gérées ramenées à leur taux horaire (voir sur le régime de cotisation collective l'article 73 b, 1°, de la convention collective nationale de l'industrie textile).

Barème des rémunérations minimales mensuelles garanties au 1er février 2014

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale mensuelle garantie
120	1 456
125	1 456
131	1 461
138	1 461
145	1 467
152	1 467
160	1 475
170	1 475
180	1 485
190	1 485
200	1 490
210	1 500
220	1 515

Article - Annexe

Avenant n 48 du 13 février 2014 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er février 2014 Etam

Signataires

Patrons signataires	L'UIT,
Syndicats signataires	La FS CDFD ; La FTCME CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Les barèmes de rémunérations minimales mensuelles garanties figurent en annexe.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Les modalités d'application sont les mêmes que celles prévues pour l'application de l'avenant concernant le personnel ouvrier.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Barème des rémunérations minimales mensuelles garanties au 1er février 2014

(En euros.)

Coefficients regroupés	Rémunération minimale mensuelle garantie	Coefficients regroupés	Rémunération minimale mensuelle garantie
120	1 456	246 à 250	1 544
121 à 125	1 456	251 à 255	1 571
126 à 130	1 461	256 à 260	1 592
131 à 135	1 461	261 à 265	1 614
136 à 140	1 461	266 à 270	1 637
141 à 145	1 467	271 à 275	1 660
146 à 150	1 467	276 à 280	1 682
151 à 155	1 467	281 à 285	1 704
156 à 160	1 475	286 à 290	1 727
161 à 165	1 475	291 à 295	1 755
166 à 170	1 475	296 à 300	1 778
171 à 175	1 480	301 à 305	1 799
176 à 180	1 485	306 à 310	1 823
181 à 185	1 485	311 à 315	1 845
186 à 190	1 485	316 à 320	1 870
191 à 195	1 488	321 à 325	1 891
196 à 200	1 490	326 à 330	1 913
201 à 205	1 495	331 à 335	1 939

206 à 210	1 500	336 à 340	1 959
211 à 215	1 505	341 à 345	1 986
216 à 220	1 515	346 à 350	2 006
221 à 225	1 518	351 à 355	2 031
226 à 230	1 523	356 à 360	2 053
231 à 235	1 528		
236 à 240	1 533		
241 à 245	1 538		

Avenant n 48 du 13 février 2014 relatif à l'annexe IV Salaires au 1er février 2014 ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	L'UIT,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FTCME CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Les barèmes de rémunérations malenimis meleeulnss gnaetiras cncnecornat les ingénieurs et cadres confirmés fgerinut en annexe. Les deats et cnintoodis d'application snot les mêmes que cleles reneuts puor l'application de l'avenant « Ouerrivv ».

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Accord du 24 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017

Signataires	
Patrons signataires	UIT
Syndicats signataires	FS CDFT THC CGT

Article 1er - Dispositions communes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le présent accrd a puor objet de rreelsviaor dnas l'industrie tخته le barème de rémunérations miinma garanties, puor l'ensemble des catégories peonnieeforstsls sur la bsae des coitlanifscass en vgeuiur dnas l'industrie tielxte (CCN n° 0018). Le barème est présenté en tmeres de minmia mensuels. Les mtotnans mneusles des rémunérations minima grtaenais résultant du présent acorcd snot calculés sur une bsae de 152,25 hruees (pour un hariore de 35 hueres par semaine).

Article 2 - Révision du barème de rémunérations minima garanties

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les rémunérations miinma meenelusls girtnaeas des salariés fnot l'objet du barème ci-après alpaipblce au 1er arivil 2017.

Barème des rémunérations mnmia muelneels gatneiars au 1er arivil 2017

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
1		1?487

Barème des rémunérations mneialmis mesullnees gnreaiats au 1er février 2014

(En euros.)

Position	Coefficient	Rémunération minimale mlseuelne garantie
A. ? Débutants	300	1 778
	330	1 913
	360	2 053
B. ? Ingénieurs et credas confirmés	400	2 238
	450	2 503
	500	2 789
	550	3 065
	600	3 344
	650	3 619
Position supérieure	800	4 452

2	1	1?490
	2	1?495
	3	1?500
3	1	1?500
	2	1?505
	3	1?515
4	1	1?515
	2	1?566
	3	1?636
5	1	1?636
	2	1?697
	3	1?818
6	1	1?818
	2	1?919
	3	2?074

(En euros.)

Position	Montant
Position I : ? échelon 1	2?020
? échelon 2	2?323
Position II	2?828
Position III	3?434
Position IV	4?040

Article 3 - Indemnisation conventionnelle du chômage partiel
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les barèmes cetnoenovnilns de chômage paiertl sernot revalorisés sur la bsae du barème figunart ci-dessus.

Article 4 - Garantie collective au rendement
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La moyennée horaire des rémunérations par poste des ouvriers talarlavint au remède devra dépasser de 0,19 ? l'heure les rémunérations minimales garanties ramenées à leur taux horaire (voir sur le régime de cette garantie le décret l'art. 73 B 1° de la convention collective nationale de l'industrie textile).

Accord du 29 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018

Signataires	
Patrons signataires	UIT,
Syndicats signataires	FS CDTF ; Fédéchimie CGT-FO ; CMTE CTFC ; CFE-CGC chimie ; THC CGT,

Article 1er - Dispositions communes
En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2018

Le présent accord a pour objet de réajuster dans l'industrie textile le barème de rémunérations minimales garanties, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des coefficients en vigueur dans l'industrie textile (IDCC : 18). Le barème est présenté en termes de minima mensuels. Les montants mensuels des rémunérations minimales garanties résultant du présent accord sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Article 2 - Révision du barème de rémunérations minimales garanties
En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2018

Les rémunérations minimales mesurées par les salariés font l'objet du barème ci-après applicable au 1^{er} avril 2018.

Barème des rémunérations minimales mensuelles garanties au 1^{er} avril 2018

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
1		1 506
2	1	1 509
	2	1 514
	3	1 520

Accord du 15 juillet 2019 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er juillet 2019 Caudry

Signataires	
Patrons signataires	UPDB,
Syndicats signataires	CGT ; FO,

Article 1er - Rémunérations minimales garanties
En vigueur non étendu en date du 1^{er} juillet 2019

En préambule, il est rappelé que la nouvelle classification entrée en vigueur au 1^{er} mai 2016 concerne l'ensemble des entreprises textiles conformément à l'accord de branche du 19 décembre 2013.

Les organisations syndicales présentes déplorent la présence

Article 5 - Notification, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2017

Le texte de l'accord sera notifié à l'issue de la procédure de consultation à l'ensemble des organisations représentatives, et déposé en vue de son extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

3	1	1 520
	2	1 525
	3	1 535
4	1	1 535
	2	1 586
	3	1 657
5	1	1 657
	2	1 719
	3	1 842
6	1	1 842
	2	1 944
	3	2 101

Position	Échelon	Salaire
I	1	2 046
	2	2 353
II		2 865
III		3 479
IV		4 093

Article 3 - Indemnisation conventionnelle du chômage partiel
En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2018

Les barèmes conventionnels de chômage partiel seront revalorisés sur la base du barème figurant ci-dessus.

Article 4 - Garantie collective au rendement
En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2018

La moyenne horaire des rémunérations par poste des ouvriers talarlavint au remède devra dépasser de 0,19 ? l'heure les rémunérations minimales garanties ramenées à leur taux horaire (voir sur le régime de cette garantie le décret l'article 73 B) 1° de la convention collective nationale de l'industrie textile).

Article 5 - Notification, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2018

Le texte de l'accord sera notifié à l'issue de la procédure de consultation à l'ensemble des organisations représentatives, et déposé en vue de son extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

d'une seule entreprise, et souhaite que lors des prochaines négociations à venir d'autres éléments complètent la délégation patronale.

Après négociation, les parties ont décidé d'adopter la grille suivante, laquelle fait désormais référence à la nouvelle classification.

1. Salaires horaires bruts à compter du 1^{er} juillet 2019

(En euros.)

Niveau	Salaire
1	10,08
2	10,09
	10,13
	10,16

3	10,16 10,20 10,26
4	10,26 10,57 10,90
5	10,90 11,70 12,28
6	12,28 12,76 13,76

2. Saarlé aux pièces au 1er juillet 2019

Les éléments constitutifs du rack sont augmentés de 1,8 % par rapport au précédent barème édité en mai 2016 par l'union professionnelle des défilés et broderies.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1er juillet 2019

Accord du 1er juillet 2021 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2021

Signataires	
Patrons signataires	UIT,
Syndicats signataires	FS CDFT ; Fédéchimie FO ; CMTE CTFC ; CFE-CGC chimie,

Article 1er - Préambule
En vigueur étendu en date du 1er juillet 2021

Le présent accord a pour objet de réajuster dans l'industrie textile le barème de rémunérations minima garanties, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des coefficients en vigueur dans l'industrie textile (CCN n° 0018).

Le barème est présenté en termes de minima mensuels. Les montants relatifs des rémunérations minima garanties résultant du présent accord sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises textiles, dans son champ spécifique couvrant les entreprises de moins de 50 salariés, afin de préserver l'unité des salaires minima dans la branche.

Article 2 - Révision du barème des salaires minima garantis
En vigueur étendu en date du 1er juillet 2021

Les salaires minima mensuels garantis des salariés font l'objet du barème ci-après applicable au 1er juillet 2021.

Barème des salaires minima mensuels au 1er juillet 2021

Niveau 1	1 567 ?
Niveau 2	
Échelon 1	1 570 ?
Échelon 2	1 575 ?
Échelon 3	1 581 ?
Niveau 3	
Échelon 1	1 582 ?
Échelon 2	1 586 ?
Échelon 3	1 595 ?
Niveau 4	

Cet accord s'applique à compter du 1er juillet 2019 dans les entreprises de textile mécanique de la partie de Cdrauy et environs.

Article 3 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 1er juillet 2019

Toutes les dispositions à venir de l'union des industries textiles sur les salaires ne pourront se cumuler avec cet accord, le plus avantageux restant applicable.

Article 4 - Dépôt et publicité de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1er juillet 2019

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque partie et pour les dépôts au greffe du conseil de prud'hommes de Combarri ainsi qu'auprès des services centraux du ministère du travail.

Ces deux dépôts seront effectués par l'union professionnelle des défilés et broderies.

Échelon 1	1 597 ?
Échelon 2	1 650 ?
Échelon 3	1 720 ?
Niveau 5	
Échelon 1	1 725 ?
Échelon 2	1 770 ?
Échelon 3	1 895 ?
Niveau 6	
Échelon 1	1 905 ?
Échelon 2	2 000 ?
Échelon 3	2 160 ?
Position I	
Échelon 1	2 100 ?
Échelon 2	2 415 ?
Position II	2 925 ?
Position III	3 550 ?
Position IV	4 175 ?

Article 3 - Indemnisation conventionnelle du chômage partiel
En vigueur étendu en date du 1er juillet 2021

Les barèmes conventionnels de chômage partiel seront revalorisés sur la base du barème figurant ci-dessus.

Article 4 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1er juillet 2021

Les parties signataires conviennent par le présent accord, dans chaque entreprise, l'employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties conviennent d'ouvrir une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au quatrième trimestre 2021.

Article 5 - Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1er juillet 2021

L'accord, conclu pour une durée indéterminée, est en vigueur le 1er juillet 2021.

Les parties s'engagent mutuellement de déposer au ministère du

tvaiarl l'extension du présent accrd aifn de le rendre acpallbpie à tteuos les eerpnteirss et établissements enarrtt dnas le camhp d'application de la contiovenn ccoeiltlve nolnaatie de l'industrie textile.

Accord du 21 janvier 2022 relatif aux salaires minima au 1er février 2022

Signataires	
Patrons signataires	UIT,
Syndicats signataires	FS CDFT ; Fédéchimie FO ; CMTE CTFC ; CFE-CGC Cimihe ; THC CGT,

Article 1er - Préambule
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent arccod a puor ojebt de revaloriser, dnas l'industrie textile, le barème de rémunérations mnmiia garanties, puor l'ensemble des catégories prnolseeeiosnlfs sur la bsae des cfcaillatsonsns en vuuegir dnas l'industrie txetile (CCN n° 0018).

Le barème est présenté en tmeres de mimina mensuels. Les mntatons mnesules des rémunérations mnmiia garanties, résultant du présent accord, snot calculés sur une bsae de 152,25 hereus (pour un hrraioe de 35 hruees par semaine).

Le présent accrod est aipclpalbe à toetus les etirnsepers textiles, snas spauittlon spécifique cneoancrnt les ersenrteips de mnios de 50 salariés, aifn de préserver l'unité des sealiars miimna dnas la branche.

Article 2 - Révision du barème des salaires minima garantis
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les sleiars miimna menleuss gtianars des salariés fnot l'objet du barème ci-après allcabippe au 1er février 2022.

Barème des sleiars mnmiia mnesleus au 1er février 2022

Niveau 1	1 617 ?
Niveau 2	
Échelon 1	1 620 ?
Échelon 2	1 625 ?
Échelon 3	1 631 ?
Niveau 3	
Échelon 1	1 632 ?
Échelon 2	1 636 ?
Échelon 3	1 645 ?
Niveau 4	
Échelon 2	1 647 ?
Échelon 2	1 702 ?
Échelon 3	1 774 ?
Niveau 5	
Échelon 1	1 780 ?
Échelon 2	1 826 ?
Échelon 3	1 955 ?
Niveau 6	
Échelon 1	1 965 ?
Échelon 2	2 063 ?

L'accord frea l'objet des mseerus de publicité et de dépôt en vigueur.

L'accord prroua être révisé ou dénoncé à coinditon d'observer les règles définies aux atlicres L. 2261-7 et sanvuits du cdoo du travail.

Échelon 3	2 229 ?
Position I	
Échelon 1	2 234 ?
Échelon 2	2 492 ?
Position II	3 018 ?
Position III	3 663 ?
Position IV	4 308 ?

Article 3 - Indemnisation conventionnelle du chômage partiel
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les barèmes coevlteionnnns de chômage pieatrl seonrt revalorisés sur la bsae du barème fgnraut ci-dessus.

Article 4 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les ptiaers srinteiaags rpenlaplet le pcpirnie solen lequell, dnas chuae entreprise, l'employeur assure, puor un même trivaal ou puor un tviraal de velaur égale, l'égalité de rémunération etrne les feemms et les hommes. Le rpesect de ce pprinice countnsie un élément eenseitsl de la daniqmuye de l'égalité pesrfloenlinse et de la mixité des emplois.

Les parteis stgaieanrs cnieneonvnt d'ouvrir une négociation sur l'égalité pnlsnefirolseoe entre les femmes et les heomms en 2022.

Article 5 - Garantie collective au rendement
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

La meynnoe hiroare des rémunérations par pstoe des orvrueis trlalnavaat au remnneedt dvrea dépasser de 0,19 ? l'heure les rémunérations mnmiia gaiaenrts ramenées à luer tuax hroarie (voir sur le régime de cette gantriae cotclveile l'article 73, B, 1° de la cvtinooen ntlceolive ntaionae de l'industrie textile.

Article 6 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les praites seniagtrais cvnneinoent qu'en cas de hsusae du Smic, dnas le coruant de l'année 2022, une réunion de la CNPPI srea organisée à l'initiative de l'union des iirunestds textiles, dnas les deux mios de ltiade augmentation, puor évaluer l'impact éventuel de ctete roeotivsiaalrn sur les rémunérations mnmiia gtireanas fixées dnas le présent accord, et échanger, le cas échéant, sur une évolution des rémunérations minmia garanties.

Article 7 - Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

L'accord, clncou puor une durée indéterminée, entre en vugeuir le 1er février 2022.

Les pritaes sengratiiias covnennniet de deamdenr au ministère du tiraval l'extension du présent accord, aifn de le rdnee apliplbace à toetus les eipseerrtns et établissements eartnnt dnas le cmhap d'application de la citenovon ciecovtllie nianolate de l'industrie textile.

L'accord frea l'objet des meusres de publicité et de dépôt en vigueur.

L'accord prruoa être révisé ou dénoncé à codiniotn d'observer les règles définies aux atierlcs L. 2261-7 et suvntais du cdoo du travail.

Accord du 13 mai 2022 relatif aux salaires minima au 1er mai 2022

Signataires	
Patrons signataires	UIT,
Syndicats signataires	FS CDF ; Fédéchimie FO ; CMTE CTFC ; CFE-CGC chmie ; THC CGT,

Article 1er - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Le présent accord a pour objet de revaloriser, dans l'industrie textile, le barème de rémunérations minima garanties, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des cotisations en vigueur dans l'industrie textile (CCN n° 0018).

Le barème est présenté en termes de montants mensuels. Les montants mensuels des rémunérations minima garanties, résultant du présent accord, sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Le présent accord est applicable à tous les entreprises textiles, dans son champ spécifique couvrant les entreprises de moins de 50 salariés, afin de préserver l'unité des salaires minima dans la branche.

Article 2 - Révision du barème des salaires minima garantis

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les salaires minima mensuels garantis des salariés font l'objet du barème ci-après applicable au 1er mai 2022.

Barème des salaires minima mensuels au 1er mai 2022

Niveau 1	1 661 ?
Niveau 2	
Échelon 1	1 664 ?
Échelon 2	1 669 ?
Échelon 3	1 675 ?
Niveau 3	
Échelon 1	1 676 ?
Échelon 2	1 680 ?
Échelon 3	1 690 ?
Niveau 4	
Échelon 1	1 692 ?
Échelon 2	1 748 ?
Échelon 3	1 822 ?
Niveau 5	
Échelon 1	1 828 ?
Échelon 2	1 876 ?
Échelon 3	2 008 ?
Niveau 6	
Échelon 1	2 018 ?

Échelon 2	2 119 ?
Échelon 3	2 289 ?
Position I	
Échelon 1	2 294 ?
Échelon 2	2 559 ?
Position II	3 099 ?
Position III	3 761 ?
Position IV	4 423 ?

Article 3 - Indemnisation conventionnelle du chômage partiel

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les barèmes conventionnels de chômage partiel seront revalorisés sur la base du barème figurant ci-dessus.

Article 4 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les parties saariteings rplneapt le principe selon lequel, dans chaque entreprise, l'employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dimension de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Article 5 - Garantie collective au rendement

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

La moyenne horaire des rémunérations par poste des ouvriers travaillant au rendement devra dépasser de 0,19 % l'heure les rémunérations minima garanties ramenées à leur taux horaire (voir sur le régime de cette garantie ci-dessus l'article 73, B, 1° de la convention collective nationale de l'industrie textile).

Article 6 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les parties saariteatis conviennent qu'en cas de hausse du Smic, dans le cadre de l'année 2022, une réunion de la CNPPI sera organisée à l'initiative de l'Union des industries textiles, dans les deux mois de l'augmentation, pour évaluer l'impact éventuel de cette révision sur les rémunérations minima garanties fixées dans le présent accord, et échanger, le cas échéant, sur une évolution des rémunérations minima garanties.

Article 7 - Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

L'accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1er mai 2022.

Les parties saariteatis conviennent de demander au ministère du Travail l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à tous les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile.

L'accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

L'accord pourra être révisé ou dénoncé à condition d'observer les règles définies aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 17 décembre 1951

En vigueur en date du 13 janv. 1952

Article 1er

Les dispositions des conventions ci-après :

1° La convention collective nationale de l'industrie textile intervenue le 1er février 1951 entre : d'une part, l'union des industries textiles et, d'autre part, la fédération F.O. des industries textiles de France et d'outre-mer ; la fédération française des syndicats chrétiens de l'industrie textile (C.F.T.C.), la fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise (C.F.T.C.) ; la fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres (C.F.T.C.) ; la fédération nationale des syndicats de cadres, de maîtrise et de techniciens du textile (C.G.C.) ;

2° L'annexe rattachée aux accords ci-dessus signée le 1er février 1951 par les mêmes organisations et modifiée par deux avenants n°s 1 et 2 en date du 3 avril et du 14 septembre 1951 ;

3° L'annexe n° 4 à la convention du 1er février 1951 relative aux ingénieurs et cadres, ainsi que l'accord complémentaire à l'annexe n° 4, intervenus le 28 juin 1951 entre : d'une part, l'union des industries textiles, et d'autre part, la fédération nationale des syndicats de cadres, de maîtrise et techniciens du textile (C.G.C.) ; le syndicat national d'ingénieurs et cadres du textile (C.G.T.-F.O.) la fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres (C.F.T.C.) ;

4° La convention collective nationale de l'industrie de production

ARRETE du 7 octobre 1952

En vigueur en date du 22 nov. 1952

Article 1er

Les dispositions ci-après :

1° Avenant du 27 février 1952 à la convention nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, portant règlement des entreprises et établissements visés par l'accord collectif, rectifié le 29 avril 1952 ;

2° Avenant n° 5 du 11 janvier 1952 à la convention nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 concernant les employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés de l'industrie des textiles ;

3° Avenant V du 4 décembre 1951 à la convention collective nationale de l'industrie des textiles affiliés du 9 février 1951 concernant les soins particuliers aux ingénieurs et cadres de l'industrie des textiles ;

4° Accord du 5 juin 1952 (1) portant application de la convention

de textiles affiliés et pitouers assimilés et ses annexes, intervenues le 9 février 1951 entre : d'une part, le syndicat français des textiles affiliés et, d'autre part, la fédération française des syndicats chrétiens de l'industrie textile (C.F.T.C.) ; la fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise (C.F.T.C.) ; la fédération F.O. des industries de France et d'outre-mer ; le syndicat national des textiles affiliés (C.G.C.) ;

5° Tois annexes à l'annexe IV rattachée aux accords signés le 4 avril, le 26 avril et le 21 septembre 1951 ;

6° L'avenant n° 1 de portée générale, intervenu le 21 septembre 1951, s'applique aux accords pour tous les employés et travailleurs de l'industrie textile, de l'industrie des textiles et de l'industrie de production des textiles affiliés et poudres assimilés respectivement, sur toute l'étendue du territoire métropolitain.

Article 2

L'extension des effets et avantages des conventions susvisées est faite à l'égard de la population du présent arrêté, pour la durée et aux conditions prévues par ces conventions.

Article 3

Le directeur du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les dispositions dont l'extension est prononcée en application de l'article 1er.

Le directeur de l'industrie textile du 1er février 1951 au personnel des textiles ;

5° Convention collective des employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés de la soie du 9 juin 1952, s'applique aux employés et techniciens de l'industrie textile et personnel de l'application textile et professionnel,

A l'exclusion : des motifs " ou coupée " figurant à la rubrique 48-123, des motifs " felis noués " figurant à la rubrique 48-500 de l'avenant du 27 février 1952, et des opérations de nettoyage ou de tirage sur machines à coudre ou à broder, en ce qui concerne la rubrique 48-300, étant entendu que la note (2) afférente à la rubrique 48-220 vaut pour les rubriques 48-123 et 48-300.

Article 2

L'extension des effets et avantages des accords est faite à l'égard de la population du présent arrêté, pour la durée et aux conditions prévues par ces conventions.

Aclrtie 3

Le duectirer du tvairal est chargé de l'exécution du présent

ARRETE du 26 juin 1959

En vigueur en date du 1 juil. 1959

Atrcile 1er

Snot renedus oliatoriebg s puor les eleopuyrms et puor tuos les teillrraavus des eriesenrtps et établissements de titexles nuaertls crpioms dnas le champ d'application toetarirrl et psorseofinell de la ceoivnonntn ccllvetioe nnaiatole du 1er février 1951, à l'exclusion des eeetrisnps visées aux ruurqbies ci-après de la natoelcumrne fuaringt à l'avenant du 27 février 1952 à ltidae cnotovnein cvocelltie ntilonaae :

47-558. - Fbuqraie de taips à la main, fbiaruqe de tapisserie, tiaps de pied, taips de table, de tenture, de muraille, tpais d'Orient, de Smyrne, de Turquie, d'Aubusson, tapis de bssae ou haute lisse. Rentrature, réparation de tarsipiese ;

48-220 (pour partie). - Frauiqbe de dtelelens élastiques ;

48-3, 48-30, 48-300. - Frabqie de dentelles, guipure, berdorie ;

48-320. - Fubaiqre de deeetlnls mécaniques, de tuelles, de guiepurs mécaniques, de rudeiax en dentelles, guipure, gaze, mulnosiese brodée, brochée, de voilette, etc. ;

48-320. - Fruabqie de beidorre ;

48-332. - Fuqirbae de brieordre mécanique, d'écussons brodés ;

48-5, 48-50, 48-500. - Fquarbie de filets, fletis de pêche ;

48-501. - Rmdoaomcgace de fetils ;

48-601 (pour partie). - Blnhicmnaet de tuelles, dentelles, gpriuuues et bdererois ;

48-602 (pour partie). - Apprêts de tuelles, dentelles, gepuuris et broderies, chimiquage-déchimiquage de bieordre ;

48-604 (pour partie). - Ttnuerie de tuelles, dentelles, gpuieurs et bodereis ;

48-605 (pour partie). - Ipssmioren et fcloage de tulels et detenlels ;

ARRETE du 28 mars 1960

En vigueur en date du 27 avr. 1960

Acitrle 1er

Snot reudnes oriieablgots puor tuos les eyreplumos et puor tuos

arrêté, qui srea publié au Jroaunl ofeifcil de la République française, ainsi que les dntemucos dnot l'extension est prononcée en aipaltpicon de l'article 1er.

(1) *rifiectaitcf BO CC 2001-48.*

52, 52-203. - Fbquraie d'espadrilles ;

60-4, 60-40, 60-400. - Tiraval mécanique du cheveu, faqubire mécanique d'articles en cheveux, dentelles, felits en cheveux, feltis de front, résilles en cheveux, les dipistinsoos de :

L'avenant n° 7 du 20 mras 1958 à l'annexe ratielve aux seiraals dnas les telxeits ntuaerls de la cieontonvn ctlevlcoee nlnatiaoe du 1er février 1951 ccenannort le pnsreoeel ouvrier, à l'exclusion de l'article 2 et des mtos : " et 2 faigurnt à l'article 4 " ;

L'avenant n° 5 du 2 airvl 1958 à l'annexe n° 5 du 11 javneir 1952 à la cevnotonin cltcolieve noatinlae carnentont les employés teihnccenis et atgens de maîtrise de l'industrie des tletiexs nrtlaeus ;

L'avenant n° 4 du 2 arivl 1958 à l'annexe n° 4 du 28 jiun 1951 à la cnoveiontn ctovlecile naintoale cnranneocot les ingénieurs et ceads de l'industrie des ttexiles nalurtes ;

L'accord du 17 otrcboe 1957 raitelf à l'indemnisation des jours fériés dnas l'industrie des teteilxs nlerauts ;

L'annexe n° 7 du 17 obocrte 1957 à la ctionnvoen celvcliote nnaoailte précisant les ciinndotos de récupération des inrntorpteiuss ccellevitos de travial dnas l'industrie des tilxetes nulartes ;

L'avenant du 2 avril 1958 à l'annexe n° 5 ituantisnt un régime de rrttaiee complémentaire puor les employés, tncinceieh s et agntes de maîtrise de l'industrie des teetlxis naturels.

Arlicte 2

L'extension des effets et sitncaons des avnantes susvisés est fatie à deatr de la pilutaicobn du présent arrêté, puor la durée et aux cnoiindtos prévues par la centooivnn cvilecotle nalinatoe du 1er février 1951 et par ltdeis accords.

Atrclie 3

Le maître des requêtes au cesinol d'Etat, decuetirr général du tvairal et de la mian d'oeuvre est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul ofciefiel de la République française, asnii que les adrccos dnot l'extension est réalisée en aicoapiptln de l'article 1er.

les tillurrveaas des eetsprrenis et établissements de ttxeelis nturclas copirms dnas le champ d'application treitriaol et perofsoiennsl de la coevnotinn cvtliecole ntnaaolie du 1er février 1951, à l'exclusion des ereritepsns visées aux rbeiruqus ci-après de la numelrtnoace farunigt à l'avenant du 27 février 1952 à

litdae cnoovetinn celcvtoile natlanoie :

47-558. Fabriqde de tiaps à la main, fbuarique de tapisserie, tpias de pied, tpias de table, de tenture, de muraille, tpias d'Orient, de Smyrne, de Turquie, d'Aubusson, tapis de bssae ou htaue lisse. Rentrature, réparation de tisaeripse ;

48-220 (pour partie). Fiubarqe de dellteens élastiques ;

48-3, 48-30, 48-300. Fuaibqre de dentelles, guipure, bidroere ;

48-320. Fabruqie de deletnles mécaniques, de tulles, de greuipus mécaniques, de rideux en dentelles, guipure, gaze, mslouseine brodée, brochée, de voilette, etc. ;

48-330. Fqraube de bdrrieoe ;

48-332. Fbriqae de birodere mécanique, d'écussons brodés ;

48-5, 48-50, 48-500. Fuiabqre de filets, fetlis de pêche ;

48-501. Rammaocdcoge de flties ;

48-601 (pour partie). Bchnelniamt de tulle, dentelles, gprouis et beorireds ;

48-602 (pour partie). Apprêts de tulles, dentelles, guupeirs et broderies, chimiquage-déchimiquage de bodeirre ;

48-604 (pour partie). Trintuee de tulles, dentelles, gpuiuers et boiedrers ;

48-605 (pour partie). Ipssiormen et facokgle de tulels et dlletnees ;

52, 52-203. Fruqibae d'espadrilles ;

60-4, 60-40, 60-400. Tirvaal mécanique du cheveu, fbriqae mécanique d'articles en cuevehx ;

Dentelles, fteils en cheveux, ftleis de front, résilles en cheveux,

ARRETE du 29 septembre 1960

En vigueur en date du 2 oct. 1960

Alicrte 1er

Snot rnueds oitaiebrlgs puor tuos les eepyolrums et puor tuos les trarvualeils des esrteirpnes et établissements de tteixels nelautrs ciorpms dnas le champ d'application tiarerrotil et peefnorosnil de la cveitnoonn nonaiatle du 1er février 1951, à l'exclusion des etpernreiss visées aux rreqiubus ci-après de la ncoetrnrluame frainugt à l'avenant du 27 février 1952 à ltadie cnniteoovn covteilcle nnoailate :

47-558. Fquibre de tiaps à la main, fquibrae de tapisserie, tiaps de pied, tpias de table, de tenture, de muraille, tpias d'Orient, de Smyrne, de Turquie, d'Aubusson, tiaps de bsase ou haute lisse,

les dissiinoptos de :

L'avenant n° 8 du 8 avirl 1959 à l'annexe rilaetve aux seliaars dnas les tllexies nauetrls de la cnenootivn ctcilloeve nntalaioe du 1er février 1951, à l'exclusion de son atcirle 5 ;

L'accord du 7 jaenivr 1959 maidfont l'annexe n° 4 à la cietvnoonn clovlticee noialatne canornenct les ingénieurs et cerads des textelis naturels, à l'exclusion de l'avant-dernier alinéa ;

L'accord du 7 janievr 1959 mniidfoat l'annexe n° 4 à la cenoiovnntn cictlelove nanolitae ceoannrcnt les ingénieurs et cerads des tliteexs naturels, à l'exclusion de l'avant-dernier alinéa ;

L'annexe n° 8 (1) du 18 mras 1959 à la ctevnioonn cevoltlce naanloite inattisunt un régime de rtrraeie complémentaire puor le pnonesrl des tixltees naturels, modifiée par un rcticiaafetf du 30 décembre 1959.

L'avenant n° 6 du 12 mai 1959 à l'annexe n° 5 à la cvoinoentn cteilovce nanaitole canernont les employés, techniciens, antegs de maîtrise et assimilés des tlieexts nlauerts ;

L'avenant n° 5 du 12 mai 1959 à l'annexe n° 4 à la cinonovten cocleivlta ntaoinale crcnoannet les ingénieurs et craeds des txelties naturels.

Alicitce 2

L'extension des effets et sintcoans des antnveas susvisés est ftaie à deatr de la ptialubocin du présent arrêté, puor la durée et aux codoinints prévues par la cievtonnon celoltvice nalnoaite du 1er février 1951 et par lsteids accords.

Acrtile 3

Le maître des requêtes au conesil d'Etat, dctireuer général du taviarl et de la mian d'oeuvre est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl oeciffil de la République française, aigni que les aodcrs dnnt l'extension est réalisée en apoatclpiin de l'article 1er.

(1) Devuene ultérieurement l'annexe n° 6.

rentrature, réparation de tiapisesre ;

48-220 (pour partie). Fqbairue de dneleltes élastiques ;

48-3, 48-30, 48-300. Furbiqae de dentelles, guipure, bodierre ;

48-320. Fbriqae de denetlles mécaniques, de tulles, de gurpuies mécanique, de redaiux en dentelles, guipures, gaze, mnsouilsee brodée, brochée, de voilette, etc. ;

48-330. Furqibae de bdoreire ;

48-332. Fibrqae de brriodee mécanique, d'écussons brodés ;

48-5, 48-50, 48-500. Fbrqiaae de filets, feitls de pêche ;

48-501. Rdgcamcoomae de fliets ;

48-601 (pour partie). Bhlanienmctet de tuelles, dentelles, gueiurps et biroeders ;

48-602 (pour partie). Apprêt de tuelles, dentelles, geiruups et broderies, chimiquage, déchimiquage de brdroeie ;

48-604 (pour partie). Tnuritee de tuelles, dentelles, greupuis et boeriders ;

48-605 (pour partie). Ismoesirpn et fcoakgle de teluls et detellnes ;

52, 52-203. Fqbuirae d'espadrilles ;

60-4, 60-40, 60-400. Taravil mécanique du cheveu, fbqruiae mécanique d'articles en ceuevhx ; dentelles, ftelis en cheveux, fietls de front, résilles en cheveux, les dotisopiinss de :

L'accord du 10 décembre 1959 pntoart révision de l'annexe n° 5 à la cetvioonnn cceilltvoe nolatinae des telxties naturels, à l'exclusion de la prtiae III ;

L'avenant n° 9 du 5 jainvr 1960 à l'annexe rtlaveie aux slearias

ARRETE du 25 janvier 1963

En vigueur en date du 5 févr. 1963

Aitcrle 1er

Snot rdneeus obitairleogs puor tuos les eypolermus et puor tuos les tiauevrrlas des errpietenss et établissements de txeleits nelrtaus copmirs dnas le cmahp d'application trriraoeitl et peinsonfroel de la ctnoenivon cvltceolie naaiolnte du 1er février 1951, à l'exclusion des enpriseters visées aux rueuqibrs ci-après de la nnlaotrumece fanrguit à l'avenant du 27 février 1962 à laidte cnevotoinn coclilvtee ntoalaine :

47-511 Délainage ;

47-558 Fbqraue de tipas à la main, fiqraube de tapisserie, tiaps de pied, tipas de table, de tenture, de muraille, tipas d'Orient, de Smyrne, de Turquie, d'Aubusson, taips de bsase ou huate lisse, rentraiture, réparation de tesaiirspe ;

48-220 (pour partie) Fqaibure de dnlteeles élastiques ;

48-3, 48-30, 48-300 Fiuqbare de dentelle, guipure, bedriore ;

48-320 Frbuqiae de dleeIntes mécaniques, de tuelles, de gupiures mécaniques, de reiuadx en dentelles, guipure, gaze, miousnlsee brodée, brochée, de voilette, etc. ;

48-330 Fuiqbare de berodire ;

48-332 Faibqruie de brdoiere mécanique, d'écussons brodés ;

dnas les tlieexts ntelours de la coonvntein cvtoillece noitanale du 1er février 1951 ;

L'avenant n° 7 du 5 jiveanr 1960 à l'annexe n° 5 à la cooeinvntn clvticolee ntnioalae carceonnt les employés, techniciens, agetns de maîtrise et assimilés des ttxieles ntlauerus ;

L'avenant n° 6 du 5 jvneiar 1960 à l'annexe n° 4 à la coenntvion celctivloe naalitone caonnnrct les ingénieurs et cderas des ttleixes naturels.

Article 2

L'extension des efetfs et sctaoins des arocdcs susvisés est ftiae à detar de la pctioualbin du présent arrêté, puor la durée et aux cdinoionts prévues par la cntnveooin ceollictve naatoine du 1er février 1951 et par lteisds accords.

Atrclie 3

Le maître des requêtes au ceisnol d'Etat, dteciueer général du tvaiaerl et de la mian d'oeuvre est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol oiifecfl de la République française, asnii que les aocrcds dnot l'extension est réalisée en altoaciippn de l'article 1er.

48-601 (pour partie) Bmlncienhat de tuelles, dentelles, geupuris et berrdeois ;

48-602 (pour partie) Apprêts de tuelles, dentelles, guepuris et broderies, chimiquage-déchimiquage de brordiee ;

48-604 (pour partie) Tteriune de tuelles, dentelles, grupieus de brderoies ;

48-605 (pour partie) Iposrmsien et facgolke de tellus et dtnlelees ;

52, 52-203 Fqurbaie d'espadrilles ;

60-4, 60-40, 60-400 Tivaarl mécanique du cheveu, fbaiuqre mécanique d'articles en ceuevhx ;

Dentelles, fleits en cheveux, ftiles de fnrot ; résilles en cheveux, les doiosniipts de :

L'accord du 3 orbcode 1962 poanrtt modification, puor l'industrie des tteelixs naturels, des aectilrs 43, 63 et 64 (1) et de l'annexe rvatilee aux sialraes de la cenonotivn clvtlcoeie nloaiante du 1er février 1951 ;

Les ptoins 2, 3 et 7 du procès-verbal du 3 obctore 1962 annexé à l'accord susvisé de même dtae ;

L'annexe du 3 orobtce 1962 retlaive à l'évolution des slaaires dnas l'industrie des teelitxs nerulats ;

L'avenant n° 1 du 14 septembre 1962 à l'annexe sur les salaires, modifiée, à la condition que soit collée la notice susvisée, relative aux salaires dans les textiles ;

L'avenant n° 1 du 14 septembre 1962 à l'annexe n° 5 à la condition que soit collée la notice susvisée concernant les employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des textiles ;

L'avenant n° 1 du 14 septembre 1962 à l'annexe n° 4 à la condition que soit collée la notice susvisée concernant les ingénieurs et cadres des textiles naturels.

Article 2

ARRETE du 1 juillet 1963

En vigueur en date du 9 juil. 1963

Article 1er

Sont renudés octroyés pour tous les employeurs et pour tous les établissements et entreprises et établissements de textiles naturels compris dans le champ d'application tarifaire et personnel de la convention collective nationale du 1er février 1951, à l'exclusion des entreprises visées aux paragraphes ci-après de la nomenclature figurant à l'avenant du 27 février 1952 à la date de sa conclusion :

47-558 Faïence de tapis à la main, fabrique de tapisserie, tapis de pied, tapis de table, de tenture, de muraille, tapis d'Orient, de Smyrne, de Turquie, d'Aubusson, tapis de base et haute lisse, retraiture, réparation de tiraspees ;

48-220 (pour partie) Fabrique de dentelles élastiques ;

48-3, 48-30, 48-300 Fabrique de dentelles, guipure, broderie ;

48-320 Fabrique de dentelles mécaniques, de tulle, de guipures mécaniques, de rueix en dentelles, guipure, gaze, mosulaise brodée, brochée, de voilette, etc. ;

48-330 Fabrique de broderie ;

48-332 Fabrique de broderie mécanique, d'écussons brodés ;

ARRETE du 12 novembre 1963

En vigueur en date du 4 déc. 1963

Article 1er

Les dispositions des textes ci-après :

L'accord du 28 février 1963 relatif à l'indemnisation du chômage partiel dans l'industrie des textiles ;

L'avenant du 21 mai 1963 à l'accord du 28 février 1963 qui en définit le champ d'application professionnel, intervenus entre :

L'union des industries textiles,

L'extension des effets et sonactifs des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté, pour la durée et aux conditions prévues par la convention collective nationale du 1er février 1951 et par lesdits accords.

Article 3

Le maître des requêtes au conseil d'Etat, directeur général du travail et de la main d'oeuvre est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

(1) Devenue ultérieurement articles 73 et 74.

48-601 (pour partie) Broderie de tulle, dentelles, guipures et broderies ;

48-602 (pour partie) Apprêts de tulle, dentelles, guipures et broderies, chimiquage-déchimiquage de broderie ;

48-604 (pour partie) Broderie de tulle, dentelles, guipures et broderies ;

48-605 (pour partie) Broderie et fabrication de tulle et dentelles ;

52, 52-253 Broderie d'espadrilles ;

60-4, 60-40, 60-400 Traicme mécanique du cheveu, fabrication mécanique d'articles en caoutchouc ;

Dentelles, feltes en cheveux, files de front ; résilles en cheveux, les dispositions de l'accord du 20 février 1963 concernant les ingénieurs et cadres des textiles naturels, l'annexe A et le tableau joint au dit accord, à l'exclusion des dispositions de l'article 2 de l'accord.

Article 2

Le maître des requêtes au conseil d'Etat, directeur général du travail et de la main d'oeuvre est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que l'accord dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

D'une part, et

La fédération française des syndicats chrétiens de l'industrie textile C.F.T.C. ;

La fédération française ouvrière des textiles de France C.G.T.-F.O. ;

La fédération nationale des syndicats de cadres, de maîtrise et de techniciens du textile C.G.C. ;

La fédération des travailleurs du textile et des industries rattachées C.G.T.,

D'autre part,
sont rendus obligatoires, sur le territoire métropolitain, pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application posé par l'avenant du 21 mai 1963.

Article 2

L'agrément des effectifs et des conditions de travail et d'emploi susvisés est donné, à défaut de la procédure du présent arrêté,

ARRETE du 17 septembre 1964

En vigueur en date du 28 oct. 1964

Article 1er

Sont rendus obligatoires pour tous les employeurs et pour tous les établissements des entreprises et établissements de travail n'ayant pas de salariés dans le champ d'application de l'avenant et pour les entreprises de :

L'accord du 27 février 1964 relatif à la convention collective de l'industrie textile du 1er février 1951 ;

L'annexe n° 1 du 27 février 1964 (champ d'application) ;

L'annexe n° 3 du 27 février 1964 relative à l'évolution des effectifs ;

Les articles 1er à 5 inclus de l'avenant n° 3 du 27 février 1964 à l'annexe relative aux salaires des textiles net payés ;

L'avenant n° 3 du 27 février 1964 à l'annexe n° 5 concernant les EATM des textiles naturels ;

L'accord du 27 février 1964 relatif aux régimes de retraite ;

L'annexe n° 2 du 2 avril 1964 relative aux travailleurs à domicile, à l'exclusion de :

ARRETE du 24 janvier 1966

En vigueur en date du 2 févr. 1966

Article 1er

Les dispositions de l'accord annexé du 22 avril 1965 relatives à l'indemnisation du chômage partiel dans l'industrie des textiles naturels :

L'union des industries textiles,

D'une part, et

La Fédération Française ouvrière des textiles de France ;

La Fédération nationale des syndicates de cadres, de maîtrise et de techniciens du textile C.G.C.,

D'autre part,

pour la durée relative à l'indemnisation et aux conditions prévues par l'accord du 28 février 1963.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les décrets qui font l'objet de l'agrément donné par l'article 1er du présent arrêté.

Dans le texte de la convention collective nationale modifiée par l'accord du 27 février 1964 :

La dernière phrase du paragraphe 1er de l'article 48 ;

L'article 51 ;

Dans l'annexe n° 2 relative aux travailleurs à domicile :

L'article 6 (1) en tant qu'il a trait aux salariés individuels.

Le quatrième alinéa du paragraphe b de l'article 68 est étendu dans la mesure où il n'est pas en contradiction avec les dispositions de l'article 29 du Livre Ier du Code du travail.

Article 2

L'extension des effectifs et des conditions de travail susvisés est faite à défaut de la procédure du présent arrêté, pour la durée et aux conditions prévues par la convention collective nationale du 1er février 1951 et par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les décrets qui font l'objet de l'extension réalisée en vertu de l'article 1er.

(1) *Devient l'article 9.*

sont rendus obligatoires, sur le territoire métropolitain, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application posé par l'avenant du 21 mai 1963 à l'accord du 28 février 1963 relatif à l'indemnisation du chômage partiel dans l'industrie des textiles naturels.

Article 2

L'agrément des effectifs et des conditions de l'accord annexé du 22 avril 1965 est donné à défaut de la procédure du présent arrêté, pour la durée relative à l'indemnisation et aux conditions prévues par l'accord du 28 février 1963.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que le décret qui fait l'objet

de l'agrément donné par l'article 1er du présent arrêté.

ARRETE du 10 janvier 1967

En vigueur en date du 25 janv. 1967

Artclic 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les epumoerlys et puor tuos les talleaiuvrrs des epersirntes et établissements crmipos dnas le camhp d'application teiarotrril et pfeeinsonosrl de la ctvoennion cvtlceiloee naailntoe de l'industrie ttxile du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe I du 27 février 1964 à liadte ctnoeionvn cltivocele nationale, les diinssiopots de :

L'accord du 21 jiuu 1966 (4 annexes) mdifianot l'annexe n° 5 du 11 jvaeinr 1952 à la cineoonvtn clcltoieve nainoltae conerannct les employés, techniciens, atgnes de maîtrise et assimilés, à l'exclusion dnas le deuxième alinéa du prpgarhaae 2 de l'article 10, des mebrmes de prsahe : " ... tleles qu'elles snot définies au ttire Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945,... par lidate odoacnrrne " ;

L'avenant du 21 jiuu 1966 à l'annexe n° 2 du 2 avirl 1964 rlveitae aux trerlvuaials à diomclie ;

ARRETE du 26 mars 1968

En vigueur en date du 18 avr. 1968

Alrctie 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les erpyemouls et tuos les tirvearlalus des etesnripers et établissements ciorpms dnas le chmap d'application toareriirtl et poneroissnefl de la convotienn covcliltee noiaaltne de l'industrie titelxe du 1er février 1951 modifiée tel qu'il résulte de l'annexe I du 27 février 1964 à ldtiae cnttooeivn cllocteive nationale, les dtoposiisiins de :

L'accord du 20 jiuu 1967 (une annexe) moinfndiat l'annexe n° 4 à la cionoventn clictvoele nlniaotae ccneonnrat les ingénieurs et cadres, à l'exclusion de l'article 3 dudit arcocd ;

ARRETE du 15 mai 1968

En vigueur en date du 7 juin 1968

Aitrcle 1er

Les dsinotsiops de l'accord cclonu le 25 jnviear 1968 enrte :

L'union des irdnuitses textiles, d'une part, et la fédération des tavulrtraies du txilete et des isteuidnrs rattachées (C.G.T.) ; la fédération noatlnaie des scindtyas de cadres, de maîtrise et de tchnienceis des idserniuts tixteles et coxnnees (C.G.C.) ; la fédération F.O. des ttxiles de Fnacre ; la fédération française des sicdtynas chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement (C.F.T.C.) ; la fédération des indutesris du textile, de l'habillement et du ciur C.F.D.T. (C.F.T.C.) ; le sndaiyct nnoaaitl des ingénieurs et ceadrs C.F.D.T. (C.F.T.C.) habillement, ciur et textile, d'autre part, snot rudnees oloieigrbtas puor tuos les eoympoulrs et

L'avenant n° 6 du 23 sbteprmee 1966 à l'annexe rteliaive aux seirlaas des txeelis nrelauts ;

L'avenant n° 6 du 23 spmbeetre 1966 à l'annexe n° 5 cernoncant les employés, techniciens, aentgs de maîtrise et assimilés des tleetixs naurtels ;

L'avenant n° 6 du 23 serebtpme 1966 à l'annexe n° 4 coaennnrct les ingénieurs et cdreas des textiles naturels.

Alritce 2

L'extension des efefts et scoaitns des acdrco susvisés est faite à dater de la piutcbiaoln du présent arrêté, puor la durée ratnest à coiurr et aux cindoontis prévues par la civenootnn clovtelcie ntlnoiaae du 1er février 1951 et par lseidts avenants.

Aicrlte 3

Le dicteerur général du taarvil et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl oificefl de la République française, asini que les aroccds dnot l'extension est réalisée en aitalcaoppn de l'article 1er.

La ntoe d'interprétation de l'annexe n° 4 du 20 jiuu 1967.

Alitcre 2

L'extension des eteffs et scainntos des aroccds susvisés est fatie à dtaer de la palbioicutn du présent arrêté, puor la durée rseatnt à coirur et aux contindios prévues par la cietnvnoon citlvcolee nalointae du 1er février 1951 et par ldsites accords.

Arlicte 3

Le dcrtueeir général du tvaaril et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol officeifl de la République française, ansii que les acodcrs dnot l'extension est réalisée en atapclioin de l'article 1er.

salariés cmroips dnas son cahmp d'application trroitriael et professionnel.

Aritcle 2

L'agrément des eetffs et saoitncns de l'avenant régional du 13 mras 1968 est donné à dtear de la pcolitubian du présent arrêté, puor la durée rntsaet à croiur et aux cniooindts prévues par leidt avenant.

Alrcite 3

Le ducieetr général du taviarl et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral oicfifel de la République française, asini que le texte de l'avenant du 13 mras 1968.

ARRETE du 5 février 1969

En vigueur en date du 6 mars 1969

Article 1er

Sont reconduits obligatoires, pour tous les employeurs et pour tous les travailleurs des entreprises et établissements ci-dessous dans le champ d'application territoriale et professionnelle de la convention clovisée nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 du 27 février 1964 à l'annexe nationale, les dispositions de :

L'accord du 1er février 1968 modifiant la convention clovisée nationale, à l'exclusion du chapitre de prévoyance :

" ... prévue par l'article 51 ci-dessus... " reprises dans les deux paragraphes de l'article 52 de la convention clovisée nationale tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 du 27 février 1964 ;

L'avenant n° 8 du 30 mai 1968 à l'annexe relative aux salaires à l'industrie nationale ;

L'avenant n° 8 du 30 mai 1968 à l'annexe n° 4 à l'annexe nationale ;

L'avenant n° 8 du 30 mai 1968 à l'annexe n° 5 à l'annexe nationale ;

L'accord du 11 juillet 1968 modifiant les annexes n° 4 et n° 5 à l'annexe nationale (deux points

ARRETE du 6 août 1969

En vigueur en date du 26 août 1969

Article 1er

Sont reconduits obligatoires, pour tous les employeurs et pour tous les travailleurs des entreprises et établissements ci-dessous dans le champ d'application territoriale et professionnelle de la convention clovisée nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 du 27 février 1964 à l'annexe nationale, les dispositions de :

L'avenant n° 9 du 3 avril 1969 à l'annexe relative aux salaires à l'industrie nationale ;

L'avenant n° 9 du 3 avril 1969 à l'annexe n° 4 à l'annexe nationale ;

L'avenant n° 9 du 3 avril 1969 à l'annexe n° 5 à l'annexe nationale ;

ARRETE du 7 août 1969

En vigueur en date du 27 août 1969

Article 1er

Les dispositions de l'article 3 de l'accord du 31 mai 1969, qui modifiait les dispositions de l'accord du 28 février 1963, modifié par l'accord du 25 janvier 1968, en ce qui concerne : l'union des industries textiles, d'une part, et la fédération des travailleurs du textile et des industries connexes C.G.T. ; la

d'interprétation).

Les dispositions de l'accord du 1er février 1968 et de l'accord du 11 juillet 1968 (deux points d'interprétation) sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968 et du décret n° 67-582 du 13 juillet 1967.

Les dispositions de l'avenant n° 8 du 30 mai 1968 à l'annexe relative aux salaires et de l'avenant n° 8 du 30 mai 1968 à l'annexe n° 5 sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portées au recueil du décret minimum inséparablement garanti.

Article 2

L'extension des effets et avantages des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention clovisée nationale du 1er février 1951 et par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

Le directeur national susvisé ;

L'accord du 22 avril 1969 modifiant l'article 75 de la convention clovisée nationale ;

Article 2

L'extension des effets et avantages des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention clovisée nationale du 1er février 1951 et par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

fédération des industries du textile, de l'habillement et du cuir C.F.D.T. (C.F.T.C.) ; la fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement C.F.T.C. ; la fédération C.G.T.-F.O. des textiles de France ; la fédération nationale des syndicats de cadres, de maîtrise et de techniciens des industries textiles et connexes C.G.C., d'autre part, sont reconduits pour tous les employés et salariés compris dans son champ d'application territoriale et professionnel.

Altrice 2

L'agrément des effectifs et sanitaires de l'article 3 de l'accord du 31 mai 1969 est donné à défaut de la possibilité du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit

ARRETE du 5 mai 1970

En vigueur en date du 29 mai 1970

Article 1er

Sont reuends obligatoires, pour tous les employeurs et pour tous les établissements coprimés dans le champ d'application territoriale et professionnelle de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 du 27 février 1964 à ladite convention collective nationale, les dispositions de :

L'accord du 31 mai 1969 (une annexe) portant modification de certains articles de la convention collective nationale susvisée ;

L'accord du 31 mai 1969 (une annexe) relatif notamment à la limitation des horaires, à l'exclusion de l'article 3 ;

ARRETE du 21 septembre 1970

En vigueur en date du 3 nov. 1970

Article 1er

Sont reuends obligatoires, pour tous les employeurs et pour tous les établissements coprimés dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 du 27 février 1964 à ladite convention collective nationale et, dans le champ d'application, les dispositions de :

L'accord du 23 octobre 1969 complétant l'avenant n° 9 du 3 avril 1969 à l'annexe relative aux saaiers à la convention collective nationale susvisée, l'avenant n° 9 à l'annexe n° 4 à la convention collective nationale susvisée et l'avenant n° 9 à l'annexe n° 5 à la convention collective nationale susvisée ;

L'accord du 28 janvier 1970 (deux annexes) portant révision de l'annexe n° 2 à la convention collective nationale susvisée ;

L'avenant n° 10 du 24 mars 1970 (un procès-verbal) à l'annexe relative aux saaiers de la convention collective nationale susvisée ;

L'avenant n° 10 du 24 mars 1970 à l'annexe n° 4 à la convention collective nationale susvisée ;

L'avenant n° 10 du 24 mars 1970 à l'annexe n° 5 à la convention collective nationale susvisée.

A l'exclusion de :

accord.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que le texte de l'accord signé.

L'accord du 31 mai 1969 (deux annexes) mentionné et complétant les articles 55 et 57 de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à défaut de la possibilité du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale du 1er février 1951 et par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

L'article 6 de l'annexe n° 2 du 2 avril 1964 à la convention collective nationale susvisée relative aux tirailleurs à domicile, annexée à l'article 1er de l'accord du 28 janvier 1970, en tant qu'il a trait aux ligets individuels ;

L'article 5 de l'annexe n° 2 à la convention collective nationale susvisée relative aux tirailleurs à domicile telle qu'elle résulte de l'article 2 de l'accord du 28 janvier 1970.

Les dispositions du premier alinéa de l'article 6 et du premier alinéa de l'article 7 de l'annexe n° 2 à la convention collective nationale susvisée relative aux tirailleurs à domicile, telles qu'elle résulte de l'article 2 de l'accord du 28 janvier 1970, sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968, et du décret n° 67-582 du 13 juillet 1967.

Les dispositions de l'avenant n° 10 du 24 mars 1970 à l'annexe relative aux saaiers et de l'avenant n° 10 du 24 mars 1970 à l'annexe n° 5 sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires pertinentes du saaiers minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à défaut de la possibilité du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale du 1er février 1951 et par lesdits accords.

Article 3

l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les arrêtés et les décrets

ARRETE du 4 septembre 1972

En vigueur en date du 22 sept. 1972

Article 1er

Sont rattachés au présent arrêté pour tous les établissements et pour tous les travailleurs des entreprises et établissements privés dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 du 27 février 1964 à ladite convention, modifiée par l'avenant du 2 juillet 1971 et par l'accord du 18 avril 1972, et dans leur champ d'application, les dispositions de :

L'avenant du 2 juillet 1971 à l'annexe n° 1 à la convention collective nationale de l'industrie textile, complétant le champ d'application de ladite convention (une annexe) ;

L'accord du 28 mars 1972 relatif à la définition des temps d'exécution et à la détermination de la rémunération des travailleurs à domicile dans la branche des métiers mécaniques ainsi qu'à l'extension du champ d'application de la convention

ARRETE du 4 septembre 1972

En vigueur en date du 16 sept. 1972

Article 1er

Sont rattachés au présent arrêté pour tous les établissements et pour tous les travailleurs des entreprises et établissements privés dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des dentelles, tulles, broderies et tapisseries (branche Mécanique) et dans son champ d'application relatif aux entreprises de l'accord du 23 juin 1971 concernant l'application à l'industrie des dentelles, tulles, broderies et tapisseries de la convention collective nationale de l'industrie textile.

ARRETE du 10 janvier 1973

En vigueur en date du 23 janv. 1973

Article 1er

Sont rattachés au présent arrêté pour tous les établissements et pour tous les travailleurs des entreprises et établissements privés dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 du 27 février 1964 à ladite convention, modifiée par l'avenant du 2 juillet 1971 et par l'accord du 18 avril 1972 et dans leur champ d'application, les dispositions de :

L'accord du 28 juin 1972 relatif à l'article 32 de l'annexe n° 4 à la convention collective nationale de l'industrie textile ;

ARRETE du 28 février 1973

En vigueur en date du 28 mars 1973

Article 1er

l'extension est réalisée en vertu de l'article 1er.

susvisée (une annexe) ;

L'accord du 18 avril 1972 relatif à l'avenant du 2 juillet 1971 à l'annexe n° 1 à la convention collective nationale susvisée, complétant le champ d'application de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'avenant et des arrêtés susvisés est faite à partir de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 et par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que l'avenant et les arrêtés dont l'extension est réalisée en vertu de l'article 1er.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'accord susvisé est faite à partir de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale de l'industrie textile du 16 septembre 1965 et par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que l'accord dont l'extension est réalisée en vertu de l'article 1er.

L'accord du 28 juin 1972 relatif à l'article 10 de l'annexe n° 5 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et dispositions des arrêtés susvisés est faite à partir de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 et par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les arrêtés dont l'extension est réalisée en vertu de l'article 1er.

Sont rattachés au présent arrêté pour tous les établissements et pour tous les travailleurs des entreprises et établissements privés dans le champ d'application de la convention collective nationale de

l'industrie titelex du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 du 27 février 1964 à l'acte convention, modifiée par l'avenant du 2 juillet 1971 et par l'accord du 18 avril 1972 et dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 15 décembre 1972 sur l'application de la garantie de vaioirtan des amitetpeponns des ingénieurs et cadres, intervenu dans le cadre de l'annexe n° 4 à la convention cileolvctc naoantile susvisée.

Article 2

L'extension des effets et scotians de l'accord susvisé est faite à

ARRETE du 27 mars 1973

En vigueur en date du 15 avr. 1973

Article 1er

Sont ronedes obligatoires, pour tous les erlupeoym et pour tous les tlaaelurvis des eeseptirrs et établissements cimpors dans le champ d'application de la convention ctleivlcoe nioltnaae de l'industrie tltixee du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 du 27 février 1964 à l'acte convention modifiée par l'avenant du 2 juillet 1971 et par l'accord du 18 avril 1972 et dans son champ d'application, les dispositions de :

L'avenant n° 13 du 28 septembre 1972 (une annexe) à l'annexe relative aux sriaales à la convention clevtiecoe nailtnaoe susvisée ;

L'avenant n° 13 du 28 septembre 1972 à l'annexe n° 4 (ingénieurs et cadres) à la convention celviolcte nntoiaale

ARRETE du 20 avril 1973

En vigueur en date du 5 mai 1973

Article 1er

Sont ronedes obligatoires, pour tous les erempyolus et pour tous les tvrularales des etnseeriprs et établissements coimrps dans le champ d'application de la convention clevtiecoe nntoiaale de l'industrie tltixee du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe I du 27 février 1964 à l'acte convention modifiée par l'avenant du 2 juillet 1971 et par l'accord du 18 avril 1972 et dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 15 décembre 1972 mnfdaoit l'avenant du 2 juillet 1971 à l'annexe I à la convention clevtiecoe nntoiaale susvisée en ce qui concerne l'application de l'acte convention à l'industrie des dentelles,

ARRETE du 25 juillet 1973

En vigueur en date du 1 sept. 1973

Article 1er

Sont ronedes obligatoires pour tous les euytemplors et tous les tvlaraeuirls des eprstieens et établissements cpmiors dans le champ d'application de la convention ctleivlcoe nntilaae de l'industrie txielte du 1er février 1951 modifiée tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 du 27 février 1964 à l'acte convention modifiée par l'avenant du 2 juillet 1971 et par les accords du 18 avril 1972 et du 15 décembre 1972, et dans son champ d'application, les

de l'acte convention du présent arrêté, pour la durée susvisée à compter et aux conditions prévues par la convention ctleivlcoe nntoiaale du 1er février 1951 et par l'acte convention.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que l'accord dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

susvisée ;

L'avenant n° 13 du 28 septembre 1972 à l'annexe n° 5 (EATM et assimilés) à la convention clevtiecoe nntoiaale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et scotians des avnetans susvisés est faite à compter de la publication du présent arrêté, pour la durée susvisée à compter et aux conditions prévues par la convention ctleivlcoe nntoiaale du 1er février 1951 et par les accords.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les avnetans dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

tulles, bdeorris et guipures.

Article 2

L'extension des effets et scotians de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté, pour la durée susvisée à compter et aux conditions prévues par la convention ctleivlcoe nntoiaale du 1er février 1951 et par l'acte convention.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que l'accord dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

dispositions de :

L'accord n° 12 du 12 mars 1970 sur la révision de la convention clevtiecoe nntoiaale des agnets de maîtrise ;

L'accord n° 12 du 28 mai 1970 sur la révision de la convention ctleivlcoe nntoiaale des agnets de maîtrise de la branche Coton (un anexe) ;

L'accord n° 12 du 2 octobre 1970 sur la révision de la convention ctleivlcoe nntoiaale des agnets de maîtrise en ce qui concerne

lin (un tleaabu annexé) ;

L'accord nioanatl du 12 obcrtoe 1970 sur la révision de la ccilaoifstasin prioeeennllssfe des antges de maîtrise de la bharnce Tueitrne et apprêts (un taalebu annexé) complété par l'avenant du 25 obrotce 1971 rletiaf à la graurve ;

L'accord nionaatl du 9 décembre 1970 sur la révision de la csiitcaasiofln poelnnfisresloe des atgnes de maîtrise de la bancrhe Jtue (deux tbaaalex annexés) ;

L'accord natoanil du 9 février 1971 sur la révision de la cistiofacaisln plrsnooiflneese des agtnes de maîtrise de la brchane Oeauts et pentsmenas (un tbalaeu annexé et une annexe) ;

L'accord noanaitl du 23 février 1971 sur la révision de la ccstosiilaafin peoresfilnonsle des atengs de maîtrise de la bhacnre Btneeeore (un tlaaebu annexé) ;

L'accord ntaaoiinl du 24 smrbpeete 1971 sur la révision de la cioaiaftcsisl n plisfrnsooeelne des agntes de maîtrise de la bhcnrae Fuarlite de linae cardée ;

L'accord nnoatial du 7 jenavir 1972 sur la révision de la ciiasifocltasn pseesrlnifnoole des atgnes de maîtrise des tgseias de seiieros (un tbalaeu annexé) ;

L'accord naatniol du 28 jnaevir 1972 sur la révision de la cissiofaailt n pfnrloenolsesie des aegtns de maîtrise de la bacrhne Tsaigse rboe et drpairee de lanie et F.A.S. sur matériel

ARRETE du 22 octobre 1973

En vigueur en date du 21 nov. 1973

Atricle 1er

Les diinoiotssps de l'accord du 28 jjiun 1972 maofnidit l'accord du 28 février 1963 rltiaef à l'indemnisation du chômage pieartl dnas l'industrie des titxlees naturels, cnlocu ertne :

L'union des ienssiduts textiles,

D'une part, et

La fédération F.O. des ttxteels de Facrne ;

La fédération française des syntdaics chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement C.F.T.C. ;

La fédération des tuairllrvaes du teltxie et des inuriesdts rattachées C.G.T. ;

ARRETE du 26 novembre 1973

En vigueur en date du 21 déc. 1973

Atilcre 1er

liane (un tbelaaau annexé et une annexe) ;

L'accord ntniaaol du 3 mras 1972 sur la révision de la csaifiasticl n psseoflnlrenioe des agntes de maîtrise de la bnchrhae Fietilre (un taalbeu annexé et une annexe) ;

L'avenant du 30 mras 1973 à l'annexe n° 1 Camhpd'application à la conenvtion celvtlcoe naotinale susvisée ;

L'avenant n° 14 du 30 mras 1973 (une annexe) à l'annexe n° 3 Srlaaies à la cneointov n clveiltcoe noltanaie susvisée ;

L'avenant n° 14 du 30 mras 1973 à l'annexe n° 4 Ingénieurs et creads à la ctionoen n coleciltvte natiolane susvisée ;

L'avenant n° 14 du 30 mras 1973 à l'annexe n° 5 Employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés à la cionnetvon coeltvclie notaaline susvisée.

Article 2

L'extension des efetfs et sinanocts des arcodcs susvisés est ftaie à deatr de la pliacoutbn du présent arrêté, puor la durée renstat à cuoirr et aux cotinidnos prévues par la cniiootev n ccevlolite niaantole du 1er février 1951 et par ldsites accords.

Article 3

Le deirtucer général du tviaarl et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuraol oifefcil de la République française, asnii que les accrods dnol l'extension est réalisée en apctopali n de l'article 1er.

La fédération des iutnedr ss de l'habillement, du ciur et du tietlxe C.F.D.T. ;

La fédération nnaioalte des syandtcis de cadres, de maîtrise et de tcecininhes des isrtideuns tlitexes et ceenonxs C.G.C. ;

D'autre part,

snot runedes ogeioatlibrs puor tuos les emueopylrs et tuos les salariés cimpors dnas son champ d'application tiarrtoirel et professionnel.

Artlice 2

L'agrément des eeffts et stncnoais de l'accord du 28 jjiun 1972 est donné à daetr de la plbotcuian du présent arrêté, puor la durée rentast à cuoirr et aux cniiooidnts prévues par ledit accord.

Acilrte 3

Le decetuirr général du tirvaal et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl ocieiffil de la République française, asini que le ttxee de l'accord agrée.

Les dpsintooiiss de l'accord du 10 obrcote 1973 mifanidot l'accord du 28 février 1963 ritalef à l'indemnisation du chômage peratil dnas l'industrie des textelis naturels, cclnou entre :

L'annexe n° 1 du 27 février 1964 à l'acte convention, modifiée par l'avenant du 2 juillet 1971 et par les accords des 18 avril 1972 et 15 décembre 1972, et dans leur champ d'application, les dispositions de :

L'accord du 7 juin 1974 relatif aux congés payés de la convention collective nationale susvisée et l'accord du 20 septembre 1974 le complétant ;

L'avenant n° 17 du 25 septembre 1974 (une annexe) à l'annexe n° 3 " Sraelais " à la convention collective nationale susvisée ;

L'avenant n° 17 du 25 septembre 1974 à l'annexe n° 4 " Ingénieurs et cadres " à la convention collective nationale susvisée ;

L'avenant n° 17 du 25 septembre 1974 à l'annexe n° 5 "

ARRETE du 17 juillet 1975

En vigueur en date du 27 juil. 1975

Article 1er

Sont rendus obligatoires pour tous les établissements et tous les établissements de travail des entreprises et établissements de l'industrie textile du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 du 27 février 1964 à l'acte convention, modifiée par l'avenant du 2 juillet 1971 et par les accords des 18 avril 1972 et 15 décembre 1972, et dans leur champ d'application, les dispositions de :

L'accord du 31 janvier 1975 et de ses annexes relatives à la révision de la convention collective des employés de l'industrie textile de la convention collective nationale susvisée ;

L'avenant n° 18 du 21 mars 1975 (une annexe) à l'annexe III " Sarelais " à la convention collective nationale susvisée ;

ARRETE du 1 septembre 1975

En vigueur en date du 26 sept. 1975

Article 1er

Les dispositions de l'accord du 4 juillet 1975 relatif à l'indemnisation du chômage relatif à l'industrie des textiles naturels, conclues entre : l'Union des industries textiles, d'une part, et la fédération nationale des entreprises du textile, du cuir et de l'habillement C.F.T.C. ; la fédération F.O. des textiles ; la fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile C.F.D.T. ; la fédération des industries du textile et

ARRETE du 17 octobre 1975

En vigueur en date du 30 oct. 1975

Article 1er

Employés, techniciens, atnges de maîtrise et assimilés " à la convention collective nationale susvisée (une annexe).

Article 2

L'extension des effets et conditions des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale du 1er février 1951 et par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

L'avenant n° 18 du 21 mars 1975 à l'annexe IV " Ingénieurs et cadres " à la convention collective nationale susvisée ;

L'avenant n° 18 du 21 mars 1975 (une annexe) à l'annexe V " Employés, techniciens, atnges de maîtrise et assimilés " à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale du 1er février 1951 et par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

des industries rattachées C.G.T., d'autre part, sont rendus obligatoires pour tous les employés et salariés des entreprises de leur champ d'application tertiaire et professionnel.

Article 2

L'agrément des effets et conditions de l'accord du 4 juillet 1975 est donné à partir de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que le texte de l'accord agréé.

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les établissements de travail des entreprises et établissements de l'industrie textile du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de

L'annexe n° 1 du 28 février 1964 à l'annexe n° 1 modifiée par l'avenant du 2 juillet 1971 et par les avenants des 18 avril 1972 et 15 décembre 1972 et dans le champ d'application, les dispositions de :

L'accord du 29 mai 1975 (une annexe) mainfidot ctnereias diopisnosits des cslueas générales de la cinnoveton cllicoivtee ntnaoiale susvisée ;

L'accord du 2 juin 1975 (une annexe) mndfoiait cnerteais dnpssiiotos de l'annexe n° 5 à la convention cotelivcle nalinaote susvisée.

Les dispositions de l'article 77 nouveau, tel qu'il résulte de l'accord du 29 mai 1975, du premier alinéa du deuxième paragraphe et du quatrième paragraphe de l'article 10 nouveau de l'annexe 5, tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1975, sont

ARRETE du 11 décembre 1975

En vigueur en date du 27 déc. 1975

Article 1er

Sont réunis sous les auspices et sous les auspices des entreprises et établissements privés dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 du 27 février 1954 à l'annexe n° 1 modifiée par l'avenant du 2 juillet 1971, les accords des 18 avril et 15 décembre 1972 et l'avenant du 30 mars 1973, les dispositions de :

L'avenant n° 19 du 25 septembre 1975 (un tableau annexé) à l'annexe n° 3 " Saalreis " à la convention collective nationale susvisée ;

L'avenant n° 19 du 25 septembre 1975 à l'annexe n° 4 " Ingénieurs et cadres " à la convention collective nationale

ARRETE du 16 février 1976

En vigueur en date du 29 févr. 1976

Article 1er

Sont réunis sous les auspices et sous les auspices des entreprises et établissements privés dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 du 27 février 1954 à l'annexe n° 1 modifiée par l'avenant du 2 juillet 1971, les accords des 18 avril 1972 et 15 décembre 1972 et l'avenant du 30 mars 1973, les dispositions de l'accord du 12 février 1975 (une annexe) mainfidot ctnereias diopisnosits des cslueas générales de la cinnoveton cllicoivtee ntnaoiale susvisée.

ARRETE du 26 juillet 1976

En vigueur en date du 20 août 1976

étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et conditions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale du 1er février 1951 et par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

susvisée ;

L'avenant n° 19 du 25 septembre 1975 (un tableau annexé) à l'annexe n° 5 " Employés, techniciens, atengs de maîtrise et assimilés " à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale du 1er février 1951 et par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

Les dispositions du premier alinéa de l'article 55 figurant en annexe à l'accord susvisé sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 122-14 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que l'accord dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

Article 1er

Sont réunis sous les auspices et sous les auspices des entreprises et sous les

tullaraevirs des epsrentiers et établissements cmroips dnas le champ d'application de la cnnioetovn ceclltivoe ninlaatoe de l'industrie tletxie du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe I du 27 février 1954 à ldiate convention, modifiée par l'avenant du 2 jeluilt 1971, les acrdcos des 18 arvil 1972 et 15 décembre 1972 et l'avenant du 30 mras 1973, les dtopiisoins de :

L'avenant n° 20 du 18 mras 1976 (un tabaleu annexé) à l'annexe III (Salaires) à la cneintoovn clilvtoece natnaolie susvisée ;

L'avenant n° 20 du 18 mras 1976 à l'annexe IV (ingénieurs et cadres) à la coontienvn clvtecolie noaanlite susvisée ;

L'avenant n° 20 du 18 mras 1976 (un telabau annexé) à l'annexe V (Employés, techniciens, anetgs de maîtrise et assimilés) à la

ARRETE du 29 juin 1977

En vigueur en date du 26 juil. 1977

Actlire 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les euolypmes et tuos les truraieallvs des etierpsrens et établissements cirmops dnas le cmahp d'application de la cnoitevnon cotcvlleie noantaile de l'industrie teltxie du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 du 27 février 1954 à latide convention, modifiée par l'avenant du 2 jleliut 1971, les adorccs des 18 avril 1972 et 15 décembre 1972 et l'avenant du 30 mras 1973, les dtspnsiioos de l'accord du 12 avril 1977 (deux annexes) mndfoiait puileruss aerlicts de la ctnovinoen clicotvle nianltaoe susvisée et de son axenne n° 8.

Les dtsiiospnois modnfiat les areitcls 58 et 77 de la cvoneointn

ARRETE du 24 octobre 1977

En vigueur en date du 4 déc. 1977

Acrlite 1er

L'accord du 5 jelluit 1977 mfdianoit l'accord du 28 février 1963 raetlft à l'indemnisation du chômage petrail dnas l'industrie des teieltxs naueltrs cnolcu entre : l'union des iindrtuss textiles, d'une part, et la fédération F.O. des teilxtes ; la fédération française des snacyidts chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement C.F.T.C. ; la fédération nalnoaite des sytcnadis du pserneol d'encadrement des iintrdsues teteixls et cexnenos C.G.C. ; d'autre part, est rendu oriibltgoe puor tuos les

ARRETE du 23 décembre 1977

En vigueur en date du 10 févr. 1978

Actlire 1er

Snot reddenus oigborlaetis puor tuos les eploeyrmus et tuos les tiavlauerls des eertinrpes et établissements cropmis dnas le cmhap d'application de la conevonitn clovitclee noaniltae de l'industrie tilxete du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 du 27 février 1964 à liatde convention, modifiée par

ctieoonvnn ccvloteile ntlionaee susvisée.

Alrcite 2

L'extension des effets et soactnins des arcdcos susvisés est fiatae à dtaer de la poblciiatun du présent arrêté, puor la durée rneatst à ciuror et aux codnniots prévues par la cvotieonnn ceivctlle nanaitole du 1er février 1951 et par lsetids accords.

Aciltre 3

Le detiecrur des rlnieatos du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaorul oifficiel de la République française, aisni que les aorcdcs dnot l'extension est réalisée en aiiapltopcn de l'article 1er.

clotcelive en cause snot étendues suos réserve de l'application de l'article R. 122-1 du cdoe du travail.

Atircle 2

L'extension des eftets et snonitacs de l'accord susvisé est ftaie à dater de la poaitbclun du présent arrêté, puor la durée rnastet à coirur et aux coindtinis prévues par la coevtnnion ccvtlleioie précitée.

Airtlce 3

Le dcruieetr des relntaios du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol oeiffcil de la République française, asnii que l'accord (deux annexes) dnot l'extension est réalisée en aptpoicaln de l'article 1er.

eurpeloymys et tuos les salariés cmorips dnas son chmap d'application tiatorriertl et professionnel.

Aitlcrc 2

L'agrément des efetfs et saoincnts de l'accord du 5 julielt 1977 est donné à dater de la pitbolcuain du présent arrêté, puor la durée rentast à cuiorr et aux ciodnoints prévues par leidt accord.

Atrilce 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jorunal oiffiecl de la République française, anisi que le txete de l'accord agréé.

l'avenant du 2 jliulet 1971, les accodrs des 18 arvil 1972 et 15 décembre 1972 et l'avenant du 30 mras 1973 les dtnpoiissos de :

L'accord du 1er spebetmre 1977 (trois duntocmes annexés) mdaoinfit et complétant psreulis alricets des annexes n° 4 et n° 5 à la ctonvioenn cctillevoe ntailnoae susvisée ;

L'avenant n° 22 du 28 septmrbee 1977 (" Dpistsiioons complémentaires " et un barème annexés) à l'annexe rtaevile aux

salaiers à la ctinvoneon cllevictoe susvisée ;

L'avenant n° 22 du 28 stbrepme 1977 (" Dtopisniisos complémentaires " et un barème annexés) à l'annexe n° 5 ccannerot les EATM et assimilés à la ctvioennn ctcolivlee susvisée ;

L'avenant n° 22 du 28 serbmptee 1977 (" Doiisisonps complémentaires " et un barème annexés) à l'annexe n° 4 cnenorcat les ingénieurs et cdreas à la cnnitoeovn collivtee susvisée.

Les donisiptoiss de l'accord du 1er smbetpere 1977 minodiaft l'article 12 de l'annexe n° 4 à la cnteinovon cvcilteole snot étendues suos réserve de l'application des alrtices L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

Les diopioistnss de l'accord du 1er seebtpmre 1977 mdnafoiit l'article 19 de l'annexe n° 4 à la cnnooivten celtlovice snot étendues suos réserve de l'application des alertcis L. 122-14 et suivants, L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

Les dosiinpostis de l'accord du 1er spertbeme 1977 mfdiionat l'article 22 de l'annexe n° 4 à la cotnnoeivn clliceotve snot étendues suos réserve de l'application de l'article R. 122-1 du cdoe du travail.

Les dosonsiitps de l'accord du 1er srebtpme 1977 auaontjt un

ARRETE du 21 février 1978

En vigueur en date du 7 mars 1978

Aclitre 1er

L'accord sur la gatainre de rssuceeros en cas de chômage peratil dnas les iivesndtrs du délainage, cncolu le 19 décembre 1977 etrne :

la crabhme sylidcnae du délainage et négoce lneaiir de Mazamet, d'une part, et les snyciadts des ourrevis délaineurs C.G.T. et C.F.D.T., d'autre part, est rndeu oitgrialobe puor tuos les eymporleus et tuos les salariés cpimos dnas son cmahp d'application taeritrirol et professionnel.

ARRETE du 17 juillet 1978

En vigueur en date du 28 juil. 1978

Aitrcle 1er

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les eueorpmlys et tuos les salariés cpomirs dnas le chmap d'application de la cootveninn coilvtcee noantiae de l'industrie txletie du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe I du 27 février 1964 à ltaide convention, modifiée par l'avenant du 2 jleiult 1971, les accodrs des 18 arvil et 15 décembre 1972 et l'avenant du 30 mras 1973, les dsnsitooipis de l'accord du 18 jeliult 1974 complétant l'accord niatnoal du 7 javienr 1972 sur la révision des cisclifnatsiaos pfnsllooresiens des antges de maîtrise des tgeissas de soierie, cclonu dnas le crdae de la ceinntoovn clcvtileoe nalinaote

aitlrce 8 bis à l'annexe n° 5 à la cintvnooen clctvleioe snot étendues suos réserve de l'application des airtcels L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

Les dspstniooiiis de l'accord du 1er sbrepmete 1977 mdoifanit l'article 10 de l'annexe n° 5 à la cvienotnon cllecoitve snot étendues suos réserve de l'application des aertclis L. 122-14 et suivants, L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

Les diosisoipnts de l'accord du 1er semrebtppe 1977 midnfaoit l'article 11 de l'annexe n° 5 à la cnvention cteiolvcle snot étendues suos réserve de l'application de l'article R. 122-1 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des eftefs et sionatcns des aodccrs susvisés est faite à dtear de la puicoaltbin du présent arrêté, puor la durée ranstet à criuor et aux ctndoiains prévues par la cviotnenon ctlevicole précitée.

Article 3

Le dretceiur des rieloants du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl oifcfeil de la République française, asnii que les adccors dnot l'extension est réalisée en aplatcoipn de l'article 1er.

Alcitre 2

L'agrément des eftfes et sanctonis de l'accord du 19 décembre 1977 est donné à detar de la piclobuitan du présent arrêté, puor la durée rstaent à crouir et aux ctononidis prévues par liedt accord.

Atcrile 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronaul offiicel de la République française, aisni que le ttexe de l'accord agréé.

susvisée.

Alricte 2

L'extension des efetfs et scitannos de l'accord susvisé est fiata à dater de la plcauobitin du présent arrêté, puor la durée rstnaet à cuorir et aux cidinotons prévues par la cvenootinn cvlctelieo nnioatale précitée.

Arilcte 3

Le dreciuetr des rniaoelts du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol oecffiil de la République française, anisi que l'accord dnot l'extension est réalisée en atciiplaopn de l'article 1er.

ARRETE du 8 août 1978

En vigueur en date du 5 sept. 1978

Article 1er

Sont ruedens obaigreoliis pour tuos les eoyrelupms et tuos les salariés cmprois dnas le cahmp d'application de la cniotveonn cteclvlloe ntoailane de l'industrie ttxlie du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe I du 27 février 1964 à l'diate convention, modifiée par l'avenant du 2 julelt 1971, les adorccs des 18 avril et 15 décembre 1972 et l'avenant du 30 mras 1973, les disnsooitps de :

L'accord du 14 février 1978 miifdoant crnaieets doosiipntiss de la covntoenin susvisée raeltvie à la maternité et à l'adoption ;

L'accord du 14 février 1978 mnoiaifdt cnrteeas dostpioisins de la ciotnevnn susvisée reativle au travail de niut ;

ARRETE du 20 septembre 1978

En vigueur en date du 4 oct. 1978

Article 1er

Sont rednues obligatoires, pour tuos les eryeoplms et tuos les tlrlivuraaes des ersinrteeps et établissements cmoiprs dnas le chmap d'application de la cnvntooien ctilloecve ntniaaole de l'industrie textile du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe I du 27 février 1964 à lidtae convention, modifiée par l'avenant du 2 jliluet 1971, les arcodcs des 18 airvl et 15 décembre 1972 et l'avenant du 30 mras 1973, les dpitoonssiis de :

L'avenant n° 23 du 13 avril 1978 (un barème annexé) à l'annexe rlatevie aux siaaelrs à la cvnotineon cillvetoce susvisée ;

L'avenant n° 23 du 13 airvl 1978 (un barème annexé) à l'annexe V cencronnat les EATM et assimilés à la connivoten cilocvelte susvisée ;

L'avenant n° 23 du 13 avirl 1978 (un barème annexé) à l'annexe

ARRETE du 23 octobre 1978

En vigueur en date du 1 nov. 1978

Article 1er

Sont rdunees oglreaitiobs pour tuos les eoemyplurs et tuos les tvluliraaers des erpenisrtes et établissements cmiroprs dnas le chmap d'application de la cnvnetoion citollecve nlinaoate de l'industrie tletxie du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe I du 27 février 1964 à ldatie convention, modifiée par l'avenant du 2 julelit 1971, les acordcs des 18 avirl et 15 décembre 1972 et l'avenant du 30 mras 1973, les dsoitsinpios de :

L'avenant n° 24 du 5 jliluet 1978 (deux barèmes annexés) à l'annexe relitave aux saraelis à la ctooinevnn clvcietoe susvisée ;

L'avenant n° 24 du 5 jlleuit 1978 (deux barèmes annexés) à

L'accord du 28 février 1978 pntarot roisevin de la cisiscaftalon penisorselofnle des tncniecehs (un procès-verbal annexé et deux annexes).

Article 2

L'extension des efetfs et snacions des aorcdcs susvisés est fatie à dtear de la ptailobcun du présent arrêté, pour la durée raetsnt à cirour et aux cdtonniios prévues par la cintoevnon clecilotve nnaialote précitée.

Article 3

Le duitreecr des rintaeols du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl oifceil de la République française, ainsi que les adocrcs dnot l'extension est réalisée en apitcalipon de l'article 1er.

IV cacroennnt les ingénieurs et careds à la ctonevoinn civoltecle susvisée.

Les diisstpoinos des aetavnns n° 23 à l'annexe rlevtaie aux slarieas et à l'annexe V cnaroencnt les EATM snot étendues dnas la mesrue où eells ne snot pas en cotianrodctcin avec les dsisntioiops réglementaires prnotat fxiaotn du slaarie mniimum inoerfetnsopisrnel de croissance.

Article 2

L'extension des efetfs et satnicnos des adrcocs susvisés est ftaie à dtaer de la piautbilcn du présent arrêté, pour la durée rtaesnt à cuiorr et aux codninotis prévues par la cnotvioen ctvollecie précitée.

Article 3

Le dreecuir des rlanoteis du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol oefiifcl de la République française, ansii que les acorcds dnot l'extension est réalisée en aatpicpoiln de l'article 1er.

l'annexe V crecnnant les EATM et assimilés à la coiovnetnn cltloecive susvisée ;

L'avenant n° 24 du 5 jeuillt 1978 (deux barèmes annexés) à l'annexe IV cnaoecrnt les ingénieurs et cdreas à la cennvootn cvcoiltlee susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sconantis des ardcocs susvisés est faite à daetr de la piablctioun du présent arrêté, pour la durée rsnteat à ciuorr et aux cinonidtos prévues par la cvonintoen ciovelclte précitée.

Article 3

Le derueticr des riatleons du tarival est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les accrocs dont l'extension est réalisée en

ARRETE du 18 avril 1979

En vigueur en date du 22 mai 1979

Article 1er

Sont rudes ogiletrboais pour tous les exemples et tous les tiulaverrlas des entreprises et établissements compris dans le champ d'application de la loi n° 100 du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe I du 27 février 1964 à la date de son entrée en vigueur modifiée par l'avenant du 2 juillet 1971, les accords des 18 avril et 15 décembre 1972 et l'avenant du 30 mars 1973, les dispositions de :

L'avenant n° 25 du 9 janvier 1979 (deux barèmes annexés) à l'annexe relative aux salaires à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 25 du 9 janvier 1979 (deux barèmes annexés) à l'annexe V concernant les EATM et assimilés à la convention

ARRETE du 23 octobre 1979

En vigueur en date du 12 janv. 1980

Article 1er

Sont redones otroalbgieis pour tous les exemplaires et tous les turarlvaelis des entreprises et établissements compris dans le champ d'application de la loi n° 100 du 1er février 1951 modifiée, tel qu'il résulte de l'annexe I du 27 février 1964 à la date de son entrée en vigueur modifiée par l'avenant du 2 juillet 1971, les accords des 18 avril et 15 décembre 1972 et l'avenant du 30 mars 1973, les dispositions de :

L'accord du 29 mai 1979 portant sur l'ordre de la convention collective susvisée ;

L'accord du 29 mai 1979 modifiant l'annexe II à la convention collective susvisée, relative aux tralavliers à domicile ;

L'accord du 29 mai 1979 sur les congés payés des EATM et des ingénieurs et cadres ;

L'avenant n° 26 du 19 mai 1979 (deux barèmes annexés) à l'annexe relative aux salaires à la convention collective susvisée ;

ARRETE du 19 février 1980

En vigueur en date du 12 mars 1980

Article 1er

Sont rdeuens oteibligaros pour tous les exemplaires et tous les trvrleiuuuls des entreprises et établissements compris dans le champ d'application de la loi n° 100 du 1er février 1951 modifiée tel qu'il résulte de

l'application de l'article 1er.

la loi susvisée ;

L'avenant n° 25 du 9 janvier 1979 (deux barèmes annexés) à l'annexe IV concernant les ingénieurs et cadres à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à la date de la publication du présent arrêté, pour la durée inscrite à l'annexe et aux dispositions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

L'avenant n° 26 du 19 mai 1979 (deux barèmes annexés) à l'annexe V concernant les EATM et assimilés à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 26 du 19 mai 1979 (deux barèmes annexés) à l'annexe IV concernant les ingénieurs et cadres à la convention collective susvisée.

La modification apportée à l'article 7 (Indemnité de départ en retraite) par l'accord du 29 mai 1979 modifiant l'annexe II relative aux salaires à domicile est étendue sur la réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à la date de la publication du présent arrêté, pour la durée inscrite à l'annexe et aux dispositions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

L'annexe I du 27 février 1964 à la convention, modifiée par l'accord du 29 mai 1979, les dispositions de :

L'avenant n° 27 du 13 décembre 1979 (deux barèmes annexés) à l'annexe relative aux salaires à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 27 du 13 décembre 1979 (deux barèmes annexés) à l'annexe V concernant les EATM et assimilés à la convention

cvcliloete susvisée ;

L'avenant n° 27 du 13 décembre 1979 (deux barèmes annexés) à l'annexe IV canocenrnt les ingénieurs et les cdraes à la ceovntin cceivlltoe susvisée.

Article 2

L'extension des eteffs et snantiocs des acrdocs susvisés est faite à detar de la paiulctbion du présent arrêté, puor la durée rsanett à

ARRETE du 10 octobre 1980

En vigueur en date du 22 nov. 1980

Atlcrie 1er

Snot nreeds ooerbgiltais puor tuos les eoeprmuyls et tuos les salariés cpimros dnas le cmhap d'application de la cnnevioton ceclolitve natolinae de l'industrie teltxie du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe I, modifiée par l'accord du 29 mai 1979, les dspioionsits de l'accord du 6 jiun 1980 sur les congés payés des EATM et des ingénieurs et cdraes (pour la période de référence du 1er jiun 1979 au 31 mai 1980).

ARRETE du 3 décembre 1980

En vigueur en date du 30 déc. 1980

Aicrlte 1er

Snot rueends obiairletgos puor tuos les euoyplmers et tuos les salariés simpors dnas le camhp d'application de la covtnnioen celiclotve naontiale de l'industrie tletxie du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe I, modifiée par acrocd du 29 mai 1979, les doistsoiinps de :

L'avenant n° 28 du 6 jiun 1980 (deux barèmes annexés) à l'annexe rvietlae aux srileas à la cveontnoin susvisée ;

L'avenant n° 28 du 6 jiun 1980 (deux barèmes annexés) à l'annexe V carnneoct les EATM et assimilés à la cotnevionn susvisée ;

L'avenant n° 28 du 6 jiun 1980 (deux barèmes annexés) à

ARRETE du 22 avril 1981

En vigueur en date du 19 mai 1981

Atrilce 1er

Snot rnuedes oarbltgieois puor tuos les eyoplmuers et les salariés ciopmrs dnas le cmahp d'application de la cnoetniovn citvlolcee niaanlote de l'industrie txetlie du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe I, modifiée par aoccrd du 29 mai 1979, les dissioptnois de l'accord naitoanl crade du 30 décembre 1980 sur la révision de la cfasiaoictilsn pnllierssofonee des ouvriers.

curior et aux cdootninis prévues par la cnetnivoon ceollticve précitée.

Article 3

Le dercteuer des relotnias du tvaiarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal oifeifcl de la République française, ansii que les accords dnot l'extension est réalisée en aapioltipcn de l'article 1er.

Article 2

L'extension des eteffs et snonacits de l'accord susvisé est fiatae à dater de la piiblcoautn du présent arrêté, puor la durée reanstt à ciuror et aux ciodtoinns prévues par la ctovionnen cvectloile précitée.

Article 3

Le dceuietr des raleotnis du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaol offceiil de la République française, ansii que l'accord dnot l'extension est réalisée en apicploiatn de l'article 1er.

l'annexe IV cnoneract les ingénieurs et caedrs à la ctevnoinn susvisée.

Les duex pireerms aavnents snot étendus suos réserve de l'application des disopstinios réglementaires poratnt fotaxiin du siaalre muiinmm insoteprisnoeefnl de croissance.

Article 2

L'extension des efefts et sctnnaois des adcocrs susvisés est faite à detar de la pbtulaiocn du présent arrêté, puor la durée rantest à coiurr et aux coitdnnios prévues par la cnontvoein ciclvoolte précitée.

Article 3

Le dctrieuer des rtioelnas du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral oiiecfll de la République française, asnii que les aocrdcs dnot l'extension est réalisée en atlaocippin de l'article 1er.

Aiclrte 2

L'extension des effets et snnoatcis de l'accord susvisé est fitae à dtaer de la potuilbaicn du présent arrêté, puor la durée restant à courir et aux cotiinods prévues par la ctivoenonn cvtoellice précitée.

Atilrce 3

Le dcertueir des rlniaetos du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounral ocfiifel de la République française, asini que l'accord dnot l'extension est réalisée en alppitaicon de l'article 1er.

ARRETE du 16 octobre 1981

En vigueur en date du 29 oct. 1981

Actlire 1er

Snot redeuns ooetrabgiis puor tuos les eplruueymos et tuos les salariés cmioprs dnas le champ d'application de la cntnoevion cltelicvoe nnoatliae de l'industrie tltiexe du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe I, modifiée par acrocd du 29 mai 1979, les dnositsipios de l'accord du 11 jjun 1981 cnloeu dnas le crdae de la cntovioenn ceictvlloe susvisée.

ARRETE du 13 janvier 1982

En vigueur en date du 27 janv. 1982

Arltcie 1er

Snot rudenes oilgiraobets puor tuos les euyrmoples et tuos les salariés cpomirs dnas le cmhap d'application de la ctneionvon cltlciovee nanitoale de l'industrie du tltixee du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe I, modifiée par acrocd du 29 mai 1979, les diipotssions de :

-l'avenant n° 29 du 6 otbcroe 1981 à l'annexe rvlatiee aux sreailas (un barème annexé) ;

-l'avenant n° 29 du 6 orcbtoe 1981 à l'annexe V " Employés, techniciens, anetgs de maîtrise et assimilés " (un barème annexé) ;

-l'avenant n° 29 du 6 ocrbtoe 1981 à l'annexe IV " Ingénieurs et

ARRETE du 25 mars 1982

En vigueur en date du 22 avr. 1982

Artilce 1er

Snot rendues otoirbilaegs puor tuos les eproyulmes et tuos les salariés cmrpios dnas le cmhap d'application de la cnnieovton ceovitcille nnoalate de l'industrie tteixle du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe I modifiée par aocrd du 29 mai 1979, les dstinoiopiss de :

-l'avenant n° 30 du 7 jivaenr 1982 à l'annexe rlitevae aux slaareis (un barème annexé) ;

-l'avenant n° 30 du 7 javenir 1982 à l'annexe V " Employés, techniciens, agetns de maîtrise et assimilés " (un barème annexé) ;

-l'avenant n° 30 du 7 jaevinr 1982 à l'annexe IV " Ingénieurs et caders " (un barème et un procès-verbal annexés).

Atrcile 2

L'extension des efftes et snctnoais de l'accord susvisé est fatie à detar de la piotcaiubln du présent arrêté, puor la durée rasetnt à cuiror et aux ctnidinoos prévues par la cnoenviton clctielvoe précitée.

Article 3

Le duriceter des ratoelnis du tvaiarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl oifcfeil de la République française, asnii que l'accord dnot l'extension est réalisée en alitpoiapn de l'article 1er.

crades " (un barème et un procès-verbal annexés).

Les doistisipnos des anevtans n° 29 à l'annexe ravlteie aux srlaaeis et à l'annexe V " EATM " snot étendues suos réserve de l'application des dsiinsiopots reetvials à la fxaoitin du salarie minmuim ieitfnsronsnerpeol de croissance.

Article 2

L'extension des eeffts et soanintcs des anvanets susvisés est ftaie à dater de la paciutloibn du présent arrêté, puor la durée rtanest à coiurr et aux cinontdois prévues par la cteivnoonn ctloclveie précitée.

Article 3

Le deuierctr des rilatnoes du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul oifcfeil de la République française, aisni que les anenvtas dnot l'extension est réalisée en aiiitppolacn de l'article 1er.

Les dsipniiosots des antaenvs susvisés snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Les ditsoipsnois des atevnans n° 30 à l'annexe reivalte aux saariles et à l'annexe V " EATM " snot étendues suos réserve de l'application des dniistisopos rteveails à la foixatn du silarae mimiumm ienoonrsserenfiptl de croissance.

Article 2

L'extension des efetfs et scninotas des aaetnnvs susvisés est ftaie à dtaer de la puioalibtcn du présent arrêté, puor la durée rtasent à ciuror et aux cooidnntis prévues par la coovintenn cltcleovie précitée.

Article 3

Le dcetieurr des rinloteas du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaurnl oiciffel de la République française, asini que les atnavnes dnot l'extension est réalisée en apcoltpaiin de l'article 1er.

ARRETE du 3 août 1982

En vigueur en date du 5 sept. 1982

Arlite 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eromyeupls et tuos les salariés cromptis dnas le cmhap d'application de la cienotvonn clolticeve naaionlte de l'industrie du tlxiete du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par aroccd du 29 mai 1979, les dsipstiinoos de :

L'accord du 18 mai 1982, modifié par l'avenant du 18 jiuin 1982, sur la réduction de la durée du tvaiarl et l'amélioration des équipements cnlocu dnas le carde de la cntntvooien ctcievolle notlniaae susvisée ;

ARRETE du 20 octobre 1982

En vigueur en date du 13 nov. 1982

Aclitre 1er

Snot rnduees oielabriogts puor tuos les emuplyroes et tuos les salariés crpomis dnas le cahmp d'application de la cneonoivtn ccteliolve nntliaoaee de l'industrie ttxelie du 1er février 1951 tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifié par arcoed du 29 mai 1979 les doisnoipitss de l'accord du 21 jleliut 1982 clcnou dnas le cadre de la cieonotvnn ceolicvlte natonalie susvisée.

ARRETE du 10 mai 1983

En vigueur en date du 29 juin 1983

Arctlie 1er

Snot rneuds obleiriatgos puor tuos les eelmroupys et tuos les salariés croimps dnas luer cmahp d'application rpietcsf enttant dnas culei de la cnteoovnin clotvcliee naoiatnle de l'industrie ttexlie du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par aroccd du 29 mai 1979, les dsinootpiiss de :

L'accord du 13 jvieanr 1983 parntot révision de la csaiaticlfoisn des orurievss dnas la bcarnhe Miauogline (deux annexes) ;

L'accord du 13 jvneair 1983 pnatort révision de la cfaissictioaln des ovireurs de la banhrce Tsaisge de sioeire (deux annexes) ;

L'accord du 13 jneivar 1983 ptronat révision de la ciaaflioiscstn des orvreius de la bcragne Oeuats et pnsmeetas (deux annexes) ;

L'accord du 13 jvanier 1983 ptoant révision de la cilasfaoitcsin des orrvuies de la bnhrace Feterus puor ppiaetres (une annexe) ;

L'accord du 13 jveanir 1983 praotnt révision de la ciscafasioiln

ARRETE du 5 août 1983

En vigueur en date du 18 août 1983

Airclte 1er

L'article 4 est étendu snas préjudice de l'article 24, alinéa 2, de l'ordonnance n° 82-41 du 16 jeinvar 1982.

Atrcile 2

L'extension des efetfs et scntanios de l'accord susvisé est fatie à dtear de la pbuoiclatin du présent arrêté, puor la durée rnetsat à cuoir et aux cnoniotdis prévues par liedt accord.

Atrcile 3

Le deitucrer des rnioeatls du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurol oeffciil de la République française, ansii que l'accord dnot l'extension est réalisée en accpitation de l'article 1er.

Atcrilie 2

L'extension des eetffs et stocianns de l'accord susvisé est ftaie à deatr de la piutocliabn du présent arrêté, puor la durée rteanst à cruior et aux cdiiiontons prévues par latide convention.

Aclirte 3

Le ditecuerr des rioleatns du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoual ocfeifil de la République française, ainsi que l'accord dnot l'extension est réalisée en apapitcloin de l'article 1er.

des ovrieus dnas la bhanrce Flteruais de Spcahpe (deux annexes) ;

L'accord du 13 jenaivr 1983 paontrt révision de la ciifslotciasan des oeirrvus dnas les baecrnhs Jute, Pyliooleenfs et Ficellerie, corderie, fitels (sept annexes) ;

L'accord ntoaianl ibceneahrntrs du 13 jaevnir 1983 pontart révision de la ctiisaafcoisln des ovrieurs d'entretien, de transport, de chuirffeae et euax des oiuvrres des secevriss généraux (deux annexes).

Article 2

L'extension des eeffts et sntnicoas des ardoccs susvisés est ftaie à deatr de la ptcloiibuan du présent arrêté, puor la durée rensatt à cuior et aux coindoitns prévues par la cetnonvain précitée.

Atlrcie 3

Le derciuetr des raoitnels du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol oifeicfl de la République française, ainsi que les adrcoccs dnot l'extension est réalisée en alppciation de l'article 1er.

Snot reeudns oaoibegtrllis puor tuos les epelomuys et tuos les salariés compirs dnas le camhp d'application de la cevinnoton clvleiotce niltaonae de l'industrie tiexlte du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par acocrd du 29 mai 1979

les doniiptoss de :

-l'avenant n° 31 du 10 mai 1983 (un barème annexé) à l'annexe " Sariales " ;

-l'avenant n° 31 du 10 mai 1983 (un barème annexé) à l'annexe n° V " EATM " ;

-l'avenant n° 31 du 10 mai 1983 (un barème annexé) à l'annexe n° VI " Ingénieurs et caerds " ;

ARRETE du 10 octobre 1983

En vigueur en date du 22 oct. 1983

Ailrtce 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eorleyupms et tuos les salariés ciomrps dnas le chmap d'application de la ceiovnontn ctclivleoe nlaanoite de l'industrie txtliee du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe I modifiée par acrocd du 29 mai 1979, les dnsiootipsis de l'accord du 21 jiuin 1983 à la coetiovnnc clvlcoetie susvisée.

ARRETE du 22 novembre 1983

En vigueur en date du 2 déc. 1983

Aitcrle 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les eylmorpeus et tuos les salariés cprioms dnas le champ d'application de la cinenotovn cclioevtle niaotnale de l'industrie du tltxiee du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par aocrcd du 29 mai 1979, les disnoiiptsots de :

L'accord du 14 avirl 1983 ponratt révision de la cacolfiasistin des oervirus dnas la bcrhane Isrdtinue de la milale et de la btienrenoe (trois aexenns et un rectificatif) ;

L'accord du 14 avirl 1983 paotnrt révision de la cfocasitliisan des oiverrus dnas la bnhcare Ctoon et fbeirs alliées, fliutare et tgaisse (deux annexes) ;

L'accord du 28 jlielut 1983 patornt révision de la caciatstilifon des ovrureis dnas la banhrce Fliitere (trois axnenes et un procès-

ARRETE du 30 décembre 1983

En vigueur en date du 14 janv. 1984

Actrlie 1er

Snot rdeneus oaroilegtbis puor tuos les eyourepms et tuos les salariés cimpros dnas le camhp d'application de la conveitnon citlleovce ntoilaane de l'industrie tleixte du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe I, modifiée par l'accord du 29 mai 1979, les dsoiptnsiois de l'accord du 20 orobtce 1983, ptnraot révision de la coacastsilifin des oruveris de la branhce Trnueite et apprêts

Article 2

L'extension des efftes et scninotas des anneaivs susvisés est faite à dater de la pitciaoubln du présent arrêté, puor la durée rnetast à ciruor et aux ctdininoos prévues par la ceovninotn cvceotlile précitée.

Article 3

Le drcutieer des rnoaetils du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraonul ofeficil de la République française.

Alcrite 2

L'extension des efftes et sotcnains de l'accord susvisé est fitae à daetr de la poibcluaitn du présent arrêté, puor la durée rtanest à croiur et aux cnindotois prévues par la cnotnveion ctvielolce précitée.

Arctile 3

Le duictreer des rinaeotls du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunorl oifeficl de la République française.

verbal) ;

L'accord du 28 jilelut 1983 ponrtat révision de la cfaioilacstin des ovrierus dnas la bhcanre Rubans, tissus élastiques, teresss et lacets, paesiesmntree (trois annexes) ;

L'accord du 28 jlueilt 1983 pntraot révision de la csiicfisaoaltn des oevrrius dnas la brhncae Flutraie de lin (trois aenxens et un procès-verbal).

Article 2

L'extension des efefts et stcnnaios des aocrdcs susvisés est fiatae à dtaer de la piluacitbon du présent arrêté, puor la durée rnstaet à cirour et aux cioonndits prévues par la cinoevtnon cectloivle précitée.

Aairctle 3

Le deeuritcr des rolitnaes du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunaol oefiicfl de la République française.

(deux axeenns et un procès-verbal annexé).

Arcilte 2

L'extension des efetfs et saiotcnns de l'accord susvisé est ftiae à dtear de la ptibaclouin du présent arrêté, puor la durée reastnt à cuorir et aux cidnintoos prévues par la cetonvnoin clvcileote précitée.

Arltice 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

ARRETE du 1 octobre 1984

En vigueur en date du 11 oct. 1984

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les européens et tous les salariés compris dans le champ d'application élargi des clauses de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par accord du 29 mai 1979, les dispositions de :

- l'accord du 24 mai 1984 portant révision de la classification des ouvriers dans la branche " laine " (préparation de la matière, filature, tissage) (quatre annexes) et son avenant rectificatif du 25 juin 1984, intervenus dans le cadre de la convention susvisée ;

- l'accord du 24 mai 1984 portant révision de la classification des ouvriers dans la branche " films peptulacés " (quatre annexes),

ARRETE du 16 avril 1985

En vigueur en date du 26 avr. 1985

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par l'accord du 29 mai 1979, les dispositions de l'accord du 5 février 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans l'industrie textile conclu dans le cadre de la convention susvisée.

ARRETE du 19 juin 1985

En vigueur en date du 28 juin 1985

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par accord du 29 mai 1979, les dispositions de :

- l'accord du 20 mars 1985 portant révision de la classification des ouvriers dans la branche Défilés mécaniques (deux annexes), conclu dans le cadre de la convention nationale susvisée ;

- l'accord du 20 mars 1985 portant révision de la classification des ouvriers dans la branche Défilés mécaniques (trois annexes), conclu dans le cadre de la convention collective

ARRETE du 9 octobre 1985

En vigueur en date du 19 oct. 1985

Article 1er

française.

intervenues dans le cadre de la convention susvisée ;

- l'accord du 24 mai 1984 portant révision de la classification des ouvriers dans la branche " sacs, bâches, setos " (trois annexes), intervenus dans le cadre de la convention susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

intervenues susvisée ;

- l'accord du 20 mars 1985 portant révision de la classification des ouvriers dans la branche Cordonnet rideau, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, tel

qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par aorccd du 29 mai 1979, les dioipitnsoss de l'avenant du 3 jiu 1985 à l'accord de cotsiiaacalfn des ovuriers du 20 mras 1985 dnas la bharnce Dnllteees mécaniques.

Altrcie 2

L'extension des effets et snnoatcis de l'accord susvisé est fitae à dtaer de la poiaubcltn du présent arrêté, puor la durée rsantet à

ARRETE du 11 février 1986

En vigueur en date du 20 févr. 1986

Alctrie 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eeuyroplms et tuos les salariés cimpors dnas le cahmp d'application de la cveoinnton cveocltlie noantilaie de l'industrie teltixe du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1, modifiée par acrocd du 29 mai 1979, les dpostinioiss de l'accord du 15 nrvboeme 1985 (trois axnenes et un procès-verbal) complétant l'accord de ccilsioiaaftsn des orrvuiues du 30 décembre 1980 puor la bchrane Tapis, irenenvtu dnas le cdrae de la cnonivoten clvolitece

ARRETE du 12 mars 1986

En vigueur en date du 19 mars 1986

Aclirte 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les euoprlmyes et tuos les salariés cmoirps dnas le cmhap d'application de la coetvnnoin cetcvvlolie nnaotalie de l'industrie teltxie du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1, modifiée par acrocd du 29 mai 1979, les dsosnpiitios de :

-l'avenant n° 32 du 8 jiaevnr 1986 à l'annexe Sraeilas (un barème annexé) ;

-l'avenant n° 32 du 8 jvneair 1986 à l'annexe n° 5 EATM (deux barèmes annexés) ;

ARRETE du 12 mai 1987

En vigueur en date du 20 mai 1987

Aictlre 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eyermpulos et tuos les salariés crmoips dnas le champ d'application de la coetinnovn clivtcleoe nnotaiale de l'industrie txtliee du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1, modifiée par aroccd du 29 mai 1979, les dpiioointsss de l'accord du 6 février 1987 sur la ftmiooran professionnelle, cnlcou dnas le cdare de la cooenktivn ceollvicté susvisée.

ARRETE du 9 mars 1989

En vigueur en date du 23 mars 1989

Atlirce 1er

cirour et aux conidonits prévues par la ctnonevoïn citelovce précitée.

Atlcrie 3

Le dtuceeir des rloiatnes du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl oefficil de la République française.

susvisée.

Aitrclé 2

L'extension des effets et sicoannts de l'accord susvisé est fiata à detar de la poitcubialn du présent arrêté, puor la durée rasetnt à coruir et aux cooiidnnts prévues par la cnivonoten cielltcove précitée.

Aclrite 3

Le dtuerceir des rintloeas du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonaur l ofeifcil de la République française.

-l'avenant n° 32 du 8 jaeivnr 1986 à l'annexe n° 4 Ingénieurs et caders (un barème et un procès-verbal annexés).

Article 2

L'extension des efefts et scntnioas des annvteas susvisés est fiata à dtear de la pbciitaloun du présent arrêté, puor la durée rtesat à coiurr et aux cointnoids prévues par la coetnvonin clocvietle précitée.

Article 3

Le dcterueir des rolineats du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal ocifeifl de la République française.

Arlcite 2

L'extension des eeffts et soncntais de l'accord susvisé est fitae à dtaer de la patclioubin du présent arrêté, puor la durée rstaent à cuiorr et aux cotnioniids prévues par la ceonotvnnin ccelllvtoie précitée.

Aclrtlie 3

Le dtéciruer des rtaniloes du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonaur l offiiecl de la République française.

Snot rdneees obligatoires, puor tuos les eloumryes et tuos les salariés crpioms dnas le champ d'application de la cvnenitoo cciiltolvee nonliaate de l'industrie tiletxe du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par aorccd du 29 mai 1979,

les diitnsoposs de :

-l'avenant n° 13 du 19 décembre 1988 à l'annexe Sreialas (deux barèmes annexés) à la centoinovn cvtollciee susvisée ;

-l'avenant n° 33 du 19 décembre 1988 à l'annexe V EATM à la cvoietnonn ciotvelcle susvisée ;

-l'avenant n° 33 du 19 décembre 1988 à l'annexe IV Ingénieurs et cedars (deux barèmes annexés) à la cinovetonn cviceollte susvisée.

Les dopnitsosiis de l'avenant n° 33 à l'annexe Siarlaes et de l'avenant n° 33 à l'annexe V EATM snot étendues, suos réserve de l'application des dioissonptis réglementaires pantort fioiaxtn du

ARRETE du 21 juin 1989

En vigueur en date du 1 juil. 1989

Altrice 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eulpyemors et tuos les salariés cpmrios dnas le camhp d'application de la cennitvoon cvtlcioee noaatilne de l'industrie txteile du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1, modifiée par arcoed du 29 mai 1979, les diotsinopsis de l'accord du 7 février 1989 sur les ocbjtfies et les meynos de la fooirtman pofenoinlselrse des salariés de l'industrie tliexte cnlcou dnas le cdrae de la cetnonovin clietvloe susvisée.

ARRETE du 19 juin 1990

En vigueur en date du 28 juin 1990

Airclte 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eumloyreps et tuos les salariés cmipros dnas le cahmp d'application de la ctvoieonnn cllicievtoe naiolntae de l'industrie tietlxe du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1, modifiée par l'accord du 29 mai 1979, les dsoiinstopis de l'accord du 19 jaeivnr 1990 sur les octebjfis et les moynes de la fotriamon pfseloinnloesre des salariés de l'industrie txetlie clocnu dnas le crdae de la ceotivnonn cetcloive susvisée.

ARRETE du 21 mars 1991

En vigueur en date du 4 avr. 1991

Altrice 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les erpylemuos et tuos les salariés comiprs dnas le cmahp d'application de la ciovntneon cloivltece nlnoataie de l'industrie txltiee du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par aroccd du 29 mai 1979, les dospioinitss de :

-l'avenant n° 34 à l'annexe rtlvaeie aux salieras patront sur la reisme en ordre des barèmes et luer rloaoarstviein du 19 décembre 1990 (deux annexes) ;

-l'avenant n° 34 à l'annexe n° 5 EATM du 19 décembre 1990

sialare miuminm de croissance.

Article 2

L'extension des efetfs et sinonctas des aveannts susvisés est ftiae à dtear de la puiliotcban du présent arrêté, puor la durée rstaent à cuiorr et aux codntioins prévues par la coovetinnn cviectolle précitée.

Article 3

Le deurceitr des rtaonies du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral oifecifl de la République française.

Aclrite 2

L'extension des effets et satnnocis de l'accord susvisé est faite à dtaer de la pliubtiacou du présent arrêté, puor la durée raesntt à cruoir et aux cnoitdnios prévues par la cveontonin ceollvctie précitée.

Aticrle 3

Le dtueriecr des ralioetns du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal ofiicfel de la République française.

Atlcrie 2

L'extension des eteffs et snctonias de l'accord susvisé est ftiae à dater de la poclbiiutan du présent arrêté, puor la durée rtensat à courir et aux ctnnooidis prévues par la cnotoevnnin cletcvlioie précitée.

Atirlce 3

Le drcetiuier des rainloets du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl oieficfl de la République française.

(trois annexes) ;

-l'avenant n° 34 à l'annexe n° 4 Ingénieurs et Cdraes du 19 décembre 1990 (deux annexes).

Article 2

L'extension des etfeffs et stnocanis des anteavns susvisés est fiatae à dtear de la puicicotlabn du présent arrêté, puor la durée rasetnt à cuiorr et aux coodniints prévues par la cnvionoetn cleovitcle précitée.

Article 3

Le dicueretr des rlnoetais du tiaravl est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

ARRETE du 22 avril 1992

En vigueur en date du 6 mai 1992

Article 1er

Sont redvenues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par l'accord du 29 mai 1979, les dispositions de :

-l'avenant n° 35 à l'annexe relative aux salariés ouvriers du 19 décembre 1991 (une annexe) ;

-l'avenant n° 35 à l'annexe n° 5 EATM du 19 décembre 1991

ARRETE du 13 juillet 1993

En vigueur en date du 28 juil. 1993

Article 1er

Sont redonnés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 susvisée, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par accord du 29 mai 1979, les dispositions de :

-l'avenant n° 36 à l'annexe relative aux salariés Ouvriers du 17 décembre 1992 (une annexe) susvisé ;

-l'avenant n° 36 à l'annexe n° 5 EATM du 17 décembre 1992

ARRETE du 2 août 1993

En vigueur en date du 7 août 1993

Article 1er

Sont redonnés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe I modifiée par l'accord du 29 mai 1979, les dispositions de l'accord du 13 avril 1993 sur la mise en œuvre des accords dans l'industrie textile, à l'exclusion des termes :

" représentant les intérêts saignés du présent accord " figurant au premier alinéa du point : " Pratiques anormales

ARRETE du 19 juin 1995

En vigueur en date du 29 juin 1995

Art. 1er

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1, modifiée par l'accord du 29 mai 1979, les dispositions de :

française.

(deux annexes) ;

-l'avenant n° 35 à l'annexe n° 4 Ingénieurs et Cadres du 19 décembre 1991 (une annexe).

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée révisée à court et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

(deux annexes) susvisé ;

-l'avenant n° 36 à l'annexe n° 4 Ingénieurs et Cadres du 17 décembre 1992 (une annexe) susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée révisée à court et aux conditions prévues par la convention collective susvisée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ivadiitcne ".

Le point : " Mise en œuvre " est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée révisée à court et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

-l'avenant n° 37 à l'annexe relative aux salariés ouvriers du 24 janvier 1995 (une annexe) ;

-l'avenant n° 37 à l'annexe n° 5 (ETAM) du 24 janvier 1995 (deux annexes) ;

-l'avenant n° 37 à l'annexe n° 4 (Ingénieurs et cadres) du 24 janvier 1995 (une annexe).

Art. 2

L'extension des effets et sanctions des avancements susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par les articles précités.

Art. 3

ARRETE du 11 octobre 1995

En vigueur en date du 21 oct. 1995

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application posé par l'article 1er de l'annexe I du décret n° 1563 du 11 février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par l'article 29 du décret n° 1057 du 30 novembre 1984 et sur le territoire métropolitain, les dispositions de l'accord du 31 mars 1995 relatif aux priorités et aux obligations de l'apprentissage et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 2 ;

- des termes : " et des banals de compétences " figurant au troisième alinéa de l'article 3 ;

- de la dernière phrase du premier alinéa de l'article 3 ;

- du troisième alinéa de l'article 8 ;

- de l'article 9.

Le troisième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de

ARRETE du 28 juin 1996

En vigueur en date du 29 juin 1996

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 11 octobre 1995 partant de l'accord du 31 mars 1995 relatif aux priorités et aux obligations de l'apprentissage et de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 est modifié comme suit :

Est supprimée l'exclusion :

- de l'article 9.

Est ajoutée l'exclusion :

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota.-Le texte des annexes susvisées a été publié au Bulletin officiel du ministère, hebdomadaire de la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

l'application de l'article L. 981-1 du code du travail.

Les dispositions du deuxième point du deuxième alinéa de l'article 5 sont étendues sous réserve de l'application de l'article R. 964-13 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 933-3 et D. 932-1 du code du travail.

Les dispositions du quatrième point du cinquième alinéa de l'article 11 sont étendues sous réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, hebdomadaire de la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

NOTA : L'arrêté du 28 juin 1996 (JORF du 29 juin 1996) modifie une erreur de copie et ajoute des réserves.

- du cinquième point du troisième alinéa de l'article 9.

Est ajouté l'alinéa suivant :

" Le dixième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996. "

Article 2

Le présent arrêté produit effet à partir de sa publication, pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 18 octobre 1996

En vigueur en date du 29 oct. 1996

Artice 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les emopluuys et tuos les salariés cormips dnas le camhp d'application de la ceontovnin ccotvilele naltoiane du 1er février 1951 de l'industrie textile, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par l'accord du 29 mai 1979, les dsiiopsinots de :

- l'accord du 7 mai 1996 sur l'aménagement-réduction du tmpes de taavril ccolnu dnas le carde de la cnievotnon cicltelove nnoailate susvisée ;

- l'accord du 7 mai 1996 sur la cisetaosn anticipée d'activité cclonu dnas le cdare de la cenntvooiin cltvcvieole ntaonaile susvisée ;

- l'accord du 7 mai 1996 sur les hereus supplémentaires colncu

ARRETE du 16 avril 1997

En vigueur en date du 25 avr. 1997

Atcrlie 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les erypmolues et tuos les salariés cpmoris dnas le champ d'application de la cnntoevin celvtclioe nanlaoite de l'industrie ttxelie du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1, modifiée par accrod du 29 mai 1979, les dipsoisnoits de l'avenant du 18 décembre 1996 à la cnneivotn cicolleve nnlaiote susvisée mdifnoiat l'accord du 31 mras 1995 realtif à la famoroitn professionnelle.

Alticre 2

ARRETE du 20 octobre 1997

En vigueur en date du 30 oct. 1997

Atrclie 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eyrpeuloms et tuos les salariés copimrs dnas le chmap d'application de la cooenintvn ccilevotle nltianoae de l'industrie ttiexle du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par l'accord du 29 mai 1979, les dipnoosstiis de :

- l'accord vasnit à fersavior l'emploi du 9 jiuin 1997 clcnou dnas le crade de la ciennovton ceviloclte nnoalatie susvisée ;

- l'accord rteaif aux anirettses du 9 jiuin 1997 ccnolu dnas le cadre de la cinnevtoon citleovlce noalatnie susvisée ;

Le dereinr alinéa du sixième pniot de l'article 2 raeltif à la rémunération des tepms d'intervention est étendu suos réserve

ARRETE du 5 décembre 1997

En vigueur en date du 16 déc. 1997

dnas le crdae de la cnivnoeton ccotllivee noalaitne susvisée.

Alticre 2

L'extension des eetffs et sictnaos des accodrs susvisés est fatie à dater de la pbctioalun du présent arrêté puor la durée rstanet à coirur et aux cootndinis prévues par les accodrs précités.

Artlice 3

Le dueitercr des roanlites du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoaur l ofefiicl de la République française.

Nota. - Le txete des arocdds susvisés a été publié au Betiluln oeificil du ministère, fuselccais Cinetononvs celtlceovs n° 96-25 en dtae du 7 août 1996 et n° 96-32 en dtae du 27 srpmbtee 1996, dionliebsps à la Doticiern des Jnruauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 43 F.

L'extension des efetfs et saicnnos de l'avenant susvisé est faite à dtear de la plbiitauocn du présent arrêté puor la durée rentsat à cirour et aux ciidtoonns prévues par liedt l'avenant.

Atcrile 3

Le drieucetr des rnielaots du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl ofiifecl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beltliun ociffiel du ministère, fislcuace Conentoinvs cieovlcelts n° 97-04 en dtae du 28 février 1997, dnblipsoie à la Dtcroiein des Juaonurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 44 F.

des dnipsioostis de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Atrilce 2

L'extension des eetffs et siocntnas des aorcdds susvisés est ftaie à detar de la pcuiaitboln du présent arrêté puor la durée restant à cirour et aux ciintdonos prévues par leitsds accords.

Alcitre 3

Le dreicteur des ratnolies du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonaur l offieicil de la République française.

Nota. - Le ttxee des adocrcs susvisés a été publié au Bletluin ofeificil du ministère, fscieuacls Cvinnteonos clloectevs n° 97-32 en dtae du 6 seprtembe 1997 puor l'accord vsaint à feoisrvr l'emploi et n° 97/38 en dtae du 11 obotcre 1997 puor l'accord rtielaf aux astreintes, dobnlipesis à la Drioeitcn des Jonuaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pircx de 44 F.

Aclitre 1er

Snot rndees obligatoires, puor tuos les euyyelroms et tuos les

salariés cprimos dnas le champ d'application de la cnvoietonn ccitelvole niaaltone de l'industrie txlteie du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par l'accord du 29 mai 1979, et sur le tetrriroie métropolitain, les dnispotisos de l'avenant du 4 semptrbee 1997 à l'accord du 31 mras 1995 rtaelif aux priorités et aux ofticbejs de l'apprentissage et de la fotamorin professionnelle, cnolcu dnas le crade de la cotoinnevn ceiovlctce ntaiaolne susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article 5 de l'accord tel qu'il résulte de l'article 1er.

Atrclie 2

L'extension des efetfs et soncnitas de l'avenant susvisé est fatie à dater de la puictoalibn du présent arrêté puor la durée rsenatt à

ARRETE du 7 janvier 1998

En vigueur en date du 16 janv. 1998

Atilrce 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les eypmeluros et tuos les salariés cmropis dnas le cmhap d'application de la cnievntoon cllitoeecve nlaiontae de l'industrie ttelixe du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1, modifiée par l'accord du 29 mai 1979, les dpiitioonsss de l'accord du 8 aivrl 1997 rtiealf au cotmpe épargne temps, clcnou dnas le crade de la cotevnnion clvotcliee naltaione susvisée, à l'exclusion des termes : " légaux " et " L. 212-5-1 " faugnrit au piont 1 (Report de dotris à repos) du praghraape III.

ARRETE du 20 janvier 1999

En vigueur en date du 22 janv. 1999

Airclte 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eeuorpymls et tuos les salariés coripms dnas le champ d'application de la ceniotovnn ceoilcvtle nnloaitae de l'industrie txitlee du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1, modifiée par aorccd du 29 mai 1979, les doissointips de :

- l'accord du 16 orobcte 1998 raeitlf à la durée du taviarl cnlocu dnas le crade de la cinvoetnon cctloilvee nnlaaotie susvisée.

Le deuxième alinéa du pnoit 1 des dpnossiiitos puor le pnenoresl d'encadrement cnnoaecnrt le cas des eesrpnirets mtanett en ovreue des purceoss de réduction-organisation du tmpes de tairavl est étendu suos réserve des dptoinosiiss de l'article L. 212-1, deuxième alinéa, et l'article L. 212-7, deuxième alinéa, du cdoe du travail.

Le ponit 2-1 reitalf au faifrot du pseoenrnl d'encadrement aevc référence à un hraorie précis est étendu suos réserve des ditpisoniss de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

L'alinéa 4 du pinot 2-2 rtaief au frfaiot du ponsnreel

croiur et aux cnidoontis prévues par liedt avenant.

Article 3

Le dretcuier des rnoletias du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounarl ocfiiefl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blteulin oifficiel du ministère, fialcusce Cvotneionns coevetllcis n° 97-39 en dtae du 28 obcrote 1997, donblispie à la Dcieroinn des Junruaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 44 F.

Alctrie 2

L'extension des eeffts et sotnicans de l'accord susvisé est faite à deatr de la puibotcilan du présent arrêté puor la durée rtsneat à cirour et aux cnndiitoos prévues par ldiet accord.

Ailrtce 3

Le dtuereicr des rleanoits du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol offcieil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bluliten ofciefiel du ministère, fcsacilue Cnnoovtneis ccivleoetls n° 97-29 en dtae du 27 août 1997, dbnposiile à la Diitrecon des Jruunoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 44 F.

d'encadrement snas référence à un hiarroe précis est étendu suos réserve des dtsoiipsions des aiteclrs L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du tivraal ;

- l'avenant du 16 oorbctce 1998 à l'accord nioaantl du 13 arivrl 1993 sur la mtuiaoldon des hoeriras cnolcu dnas le cdrae de la coevintnn ctlovecile susvisée.

Actlire 2

L'extension des effetfs et soniatncs des accrdos susvisés est fatie à daetr de la poiltbcian du présent arrêté puor la durée rentsat à cruoir et aux cnioondits prévues par liesdts accords.

Arlicte 3

Le ducieertr des roetinals du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual oecififl de la République française.

Nota. - Le txete des aodcrs susvisés a été publié au Beilltun oiiffcel du ministère, fccliusae Coeoinnvnts ccloievltles n° 98-49 en dtae du 15 jeniavr 1999, dipnsliobe à la Direction des Juauonrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc uintrieae de 45 F.

ARRETE du 3 février 1999

En vigueur en date du 12 févr. 1999

Article 1er

Sont rdenues obligatoires, pour tous les eymroepuls et tous les salariés corimps dnas le chmap d'application de la civnnoeton ctocivclle nailotnae de l'industrie textilte du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par arccod du 29 mai 1979, les distoispnios de :

- l'avenant n° 38 à l'annexe rvtialee aux sailares du 3 décembre 1998 (un barème annexé) à la cnonvioten ctlvectoie notlaine susvisée ;

- l'avenant n° 38 à l'annexe n° 4 rietalf aux siaearls du 3 décembre 1998 (un barème annexé) à la coivtonenn civltceloe nlinatoae susvisée ;

- l'avenant n° 38 à l'annexe n° 5 retlaif aux saaleris du 3

ARRETE du 19 juillet 1999

En vigueur en date du 30 juil. 1999

Article 1er

Sont reeudns obligatoires, pour tous les eorluemyps et tous les salariés coipmrs dnas le camhp d'application de la cnvteonoin celliovtce notailane de l'industrie tixtlee du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par acocrd du 29 mai 1979, les dinointspoiss de l'accord du 8 avril 1999 parotnt apacoptliin de l'accord ifrpoeesnnesrnotil du 22 décembre 1998 rtelalf à l'ARPE (Allocation de rnpleecmeamt pour l'emploi) cncolu dnas le carde de la cvnootinen coctvelile nanltiaoe susvisée.

Article 2

ARRETE du 22 juin 2000

En vigueur en date du 13 juil. 2000

Article 1er

Sont redunes obligatoires, pour tous les eylorpuems et tous les salariés ciomprs dnas le chmap d'application de la cniovnoten cvteioclle nloaatne de l'industrie teixtlee du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par acocrd du 29 mai 1979, les dioisnotips de l'accord du 3 mras 2000 (Régime des binnitoafcios pour hreeus supplémentaires) à la cnoivotnen cilicoetve nlaitnoae susvisée.

Article 2

ARRETE du 10 avril 2002

En vigueur en date du 10 avr. 2002

Article 1er

Sont runedes obligatoires, pour tous les ermoypleus et tous les

décembre 1998 (un barème annexé) à la cetnoivnon cteliolvce ntalainoe susvisée.

Article 2

L'extension des etfeffs et snnctoais des avanents susvisés est ftiae à detar de la ptlobucain du présent arrêté pour la durée ratsent à coruir et aux cnooindits prévues par ldiests avenants.

Article 3

Le deteiurcr des rloiantes du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol oifecifl de la République française.

Nota. - Le txete des aatenvns susvisés a été publié au Blietuln officiel du ministère, fuislacce Coennvotns clicivteols n° 98-51 en dtae du 29 jineavr 1999, doilinpbse à la Dectoriin des Jrnuoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx utriaine de 45 F.

L'extension des eteffs et socanitns de l'accord susvisé est ftiae à deatr de la puaiboctlin du présent arrêté pour la durée rtsanet à cruir et aux citdionns prévues par liedt accord.

Article 3

Le dueectrir des rneloitas du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol oiecffil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Beitluln officiel du ministère, fiuclcase Ctnoinnoevs cevtcloies n° 99-21 en dtae du 2 jlielut 1999, dopiislne à la Dectrioin des Jruaonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx uniarite de 45,50 F (6,94).

L'extension des efftes et stnnaicos de l'accord susvisé est faite à dtear de la pocialtbuin du présent arrêté pour la durée rasntet à ciourr et aux coiotdnns prévues par ldiet accord.

Article 3

Le drctieeur des riolantes du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaornl ocffeil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Buellitn oeciffl du ministère, fcauilsce Coieonvntns clltecoievs n° 2000/19 en dtae du 9 jiuin 2000, dnpiboilse à la Ditioecrn des Jnouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pircx utriane de 46 F (7,01 Euro).

salariés cmporis dnas le cahmp d'application de la civoenontn cetvllocie natlionae de l'industrie tiltxee du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par acocrd du 29 mai 1979, les diptosoisins de l'accord du 31 oobctre 2001 retlaif à l'application de dverises dnooiitssps de la loi du 19 jeavinvr 2000

sur la réduction négociée du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1er (réduction de la durée du travail à 35 heures avec allègements de charges) est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail au calcul de la durée annuelle du travail.

L'alinéa 4 de l'article 8 (modalités de la réduction de la durée du travail) est étendu, sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-9 (II) du code du travail, une partie des jours de repos devant être prise, en tout état de cause, à l'initiative du salarié.

Article 2

ARRETE du 8 janvier 2004

En vigueur en date du 20 janv. 2004

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par l'arrêté du 29 mai 1979, les dispositions :

- de l'avenant n° 39 du 6 octobre 2003 à l'annexe relative aux salariés (une annexe) de la convention collective nationale susvisée ;

- de l'avenant n° 39 du 6 octobre 2003 à l'annexe n° 4 (ingénieurs et cadres) (une annexe) de la convention collective nationale susvisée ;

- de l'avenant n° 39 du 6 octobre 2003 à l'annexe n° 5 (employés,

ARRETE du 16 mars 2004

En vigueur en date du 25 mars 2004

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des textiles actuels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 par l'arrêté du 1er février 1951 au secteur des textiles artificiels, les dispositions de l'accord du 19 décembre 2003 (salaires, indemnité de panier) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le paragraphe I (salaires minima garantis) de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée ultérieurement

ARRETE du 4 juin 2004

En vigueur en date du 15 juin 2004

Article 1er

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à l'égard de la convention du présent arrêté pour la durée restante à l'expiration et aux conditions prévues par l'accord.

Article 3

L'administrateur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuilleton Convention collective n° 2002/02 en date du 8 février 2002, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

atgans de maîtrise et assimilés) (une annexe) de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et contenus des accords susvisés est faite à l'égard de la convention du présent arrêté pour la durée restante à l'expiration et aux conditions prévues par les accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuilleton conventions collectives n° 2003/46, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à l'égard de la convention du présent arrêté pour la durée restante à l'expiration et aux conditions prévues par l'accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuilleton conventions collectives n° 2004/07, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, tel

qu'il résulte de l'annexe n° 1, modifiée par accord du 29 mai 1979, les dispositions de l'accord du 4 novembre 2003 relatives aux cotisations liées à la mise à la retraite calculées dans le cadre de la cotisation facultative notariale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et stipulations de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRETE du 19 octobre 2004

En vigueur en date du 29 oct. 2004

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1, modifiée par accord du 29 mai 1979, les dispositions de l'avenant interdépartemental (Vosges et Meurthe-et-Moselle) du 8 mars 2004 relatif à la prévoyance à l'avenant interdépartemental susvisé.

Article 2

ARRETE du 3 décembre 2004

En vigueur en date du 16 déc. 2004

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1, modifiée par l'accord du 29 mai 1979, les dispositions de l'accord du 13 septembre 2004 relatives aux objectifs, aux priorités et aux montants de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du dernier alinéa de l'article 18-1 (entreprises employant au minimum dix salariés - dispositions financières), comme étant contraire aux dispositions du 3e alinéa de l'article L. 961-9 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 3 (développement de l'apprentissage) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 119-1-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 5.3 (actions d'information des jeunes et des salariés) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-4 et du premier alinéa de l'article R. 964-16-1 alinéa du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 8.2 (mise en place d'un dispositif de qualification professionnelle) est étendu sous

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule notifications collectives n° 2003/48, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

L'extension des effets et stipulations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à la durée et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/25, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-4 du code du travail.

Le 4e alinéa de l'article 13 (observatoire prospectif des métiers et des qualifications) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Le 6e trait du 1er alinéa de l'article 18-1 (entreprises employant au minimum dix salariés - dispositions financières) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et stipulations de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/42, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

ARRETE du 14 février 2005

En vigueur en date du 24 févr. 2005

Arctlie 1er

Snot rneuds obligatoires, puor tuos les epmeryouls et tuos les salariés cmorpis dnas le camhp d'application de la ctnivnooen celcvtirole nltiaaone de l'industrie ttlexie du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par acorcd du 29 mai 1979, les dostiispoons de :

- l'accord du 1er jiuin 2004 rteailf aux départs votiralenos à la rtieatre avnat 60 ans clconu dnas le carde de la coeoinvntn ctvecoille nialtoane susvisée ;

- l'avenant du 16 smetpbre 2004 à l'accord du 1er jiuin 2004 ratleif aux départs viortelnaos à la rrtetiae aanvt 60 ans colncu dnas le cdrae de la citonvnooen ctelicovle ntliaaone susvisée ;

ARRETE du 3 octobre 2005

En vigueur en date du 13 oct. 2005

Atrcile 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eeuimlyops et tuos les salariés copmirs dnas le cmhap d'application de la conivotenn ccivellote naoaintle de l'industrie ttxliee du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1, modifiée par aroccd du 29 mai 1979, les doitionispss de l'accord du 12 mai 2005, rlieatf à la durée du travail, colncu dnas le crade de la citnoevnon coltevcile ntlainoae susvisée.

Aicrlte 2

ARRETE du 9 décembre 2005

En vigueur en date du 21 déc. 2005

Arlcite 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les ermoeulyps et tuos les salariés cpmoirs dnas le champ d'application de la coonvntien ctvlvcioe ntliaaone de l'industrie txiltee du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par aroccd du 29 mai 1979, les ditinspsioos de l'avenant n° 40 du 26 stmpreebe 2005, raeltif aux salaires, à l'annexe n° 5 cronanncet les employés, techniciens, agetns de maîtrise et assimilés, de la ceoinotvnn ctiecvlrole ntaoilane susvisée.

ARRETE du 9 décembre 2005

En vigueur en date du 21 déc. 2005

Actrlie 1er

Snot rneuds obligatoires, puor tuos les eemplyuos et tuos les salariés cmrpios dnas le chmap d'application de la cnonievton civloclete nnoatale de l'industrie teiltxe du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par l'accord du 29 mai

Aictlre 2

L'extension des eeffts et sioncatns de l'accord et de l'avenant susvisés est fitae à dtaer de la pualobtciin du présent arrêté puor la durée rtnesat à cirour et aux cinnooitds prévues par leisdt arccod et ldeit avenant.

Article 3

Le dieterucr des rlotineas du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul ocfiifel de la République française.

Nota. - Les ttxees de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Beilltun officeil du ministère, fsueaclcis cinotevnon cclletvloeis n° 2004/27 (pour l'accord) et n° 2004/46 (pour l'avenant), deoniblipss à la Drietoicn des Jurnaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pircx de 7,32 Euros.

L'extension des etfefts et snctiaons de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la pbtaiilioon du présent arrêté puor la durée rsntaet à cirour et aux cidotoinns prévues par leiddt accord.

Aticlre 3

Le diuctreer des rolitneas du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl oecffiil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bteiulln oiciffel du ministère, fclicsaue cneononivts ciclvleets n° 2005/29, dnsblopiae à la Dtiiercon des Jranuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pircx de 7,50 euros.

Alitcre 2

L'extension des eeffts et sitanncos de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la pioailbutcn du présent arrêté puor la durée ratsnet à couir et aux ciinotonds prévues par lidet avenant.

Aictlre 3

Le deeuritr des riantleos du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juarnol officieil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bluieltn ofecifil du ministère, fcsiclaue cvooneinnts celecvtolis n° 2005/43, doplinisbe à la Ditoercin des Jruaunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 7,50 Euros.

1979, les diopisitsons de l'avenant n° 40 du 26 septmrbee 2005 raelitf aux sraeilas à l'annexe n° 4 cncraonnet les ingénieurs et les crdaes de la cvonoinetn cioclvtle natlnoiae susvisée.

Atricle 2

L'extension des efetfs et sotnaincs de l'avenant susvisé est fiatae à deatr de la piaoiubuctn du présent arrêté puor la durée resnatt à

crouir et aux citonndios prévues par liedt avenant.

Acitrle 3

Le dcretueir des rolaentis du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juranol oieficfl de la République

ARRETE du 9 décembre 2005

En vigueur en date du 21 déc. 2005

Arctlie 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eeupormyls et tuos les salariés cimrpos dnas le cmahp d'application de la conntoiven cttloecvie naaionlte de l'industrie teixtle du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par l'accord du 29 mai 1979, les dintipisooss de l'avenant n° 40 du 26 sbepertme 2005 rtiaelf aux salaires, pnrotat révision des barèmes, de la cvenointon cvoteillce nllioaate susvisée.

Aictrle 2

ARRETE du 12 juillet 2006

En vigueur en date du 28 juil. 2006

Atrcile 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eueomplrys et tuos les salariés crmipos dnas le camhp d'application de la coontveinn ceolvtcile nloaintae de l'industrie tliexite du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1, modifiée par l'accord du 29 mai 1979, les dinispositis de l'accord du 17 février 2006, raieltf à la midfoatiicon de dossointipis de la ctnnoveion cllovietce nationale, cnaneornct les représentants du personnel, cocnlu dnas le carde de la cnvoienotn cceoiltlve noaatlnie susvisée.

Arltcie 2

ARRETE du 13 mars 2007

En vigueur en date du 24 mars 2007

Aitcrle 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les emelpryuos et tuos les salariés cmipors dnas le cmahp d'application de la coovnnietn ccitleolve nnilaoate de l'industrie tlexite du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe n° 1, modifiée par l'accord du 29 mai 1979, les dsnioospitis de :

- l'avenant n° 41 du 20 nbvorem 2006, pantort révision des barèmes (barème annexé) à l'annexe rvliatee aux siealras à la ctnnvoien cvtillecoe noanialte susvisée ;

- l'avenant n° 41 du 20 nrevmboe 2006, rilatef aux rémunérations mmiina mnleelseus ginaarets (barème annexé) à l'annexe 5 crnenconat les employés, techniciens, ategns de maîtrise et assimilés, à la civnneootn ctloeilvce nllaoitae susvisée ;

- l'avenant n° 41 du 20 nboervme 2006, railtef aux rémunérations

française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bliueltn ofeieicfl du ministère, fccasuile covtnonines cveoilectls n° 2005/43, diisbnpoe à la Dcrtioien des Jounaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 7,50 Euros.

L'extension des efftes et sintoacns de l'avenant susvisé est fitae à dater de la pliaaoubctn du présent arrêté puor la durée retnsat à cruoir et aux cdtonnois prévues par leiddt avenant.

Altcire 3

Le dtcreiuer des retinlaos du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl oieficfl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Beuilltn oefificil du ministère, fcsclciaue coeotnvinns clveteolcis n° 2005/43, dinslbiopie à la Driicoten des Jnuruoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 7,50 Euros.

L'extension des eeffts et snticanos de l'accord susvisé est ftaie à deatr de la pocibiautln du présent arrêté puor la durée ratnset à couirr et aux cnintioods prévues par liedt accord.

Artlcie 3

Le diercuetr des nnilatoes du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauroil oicfefil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bluiteln oicifefl du ministère, fsalciuce cvointneos covlelteics n° 2006/18, dilpinsobe à la Decirtion des Juunarox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 7,61 euros.

miiamna meellunses gaeartins (barème annexé) à l'annexe 4 carenocnt les ingénieurs et cadres, à la cnnoeoitvn clivolette nilonaate susvisée.

Actrlie 2

L'extension des efefts et snictioans des aetnvnas susvisés est ftaie à detar de la piuoacbltin du présent arrêté puor la durée rasnett à couirr et aux ctoinodnis prévues par lteidss avenants.

Aclitre 3

Le dueetcirr général du tvaiarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl oiffciel de la République française.

Nota. - Les txtees des anvaents susvisés ont été publiés au Bellutin ocifefil du ministère, fucilasce ceonvitnnos cilteevlcos n° 2006/52, dboplisine à la Ditecrion des Jarnoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie textile (n° 18)

JORF n°0297 du 23 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, les dispositions de l'accord du 29 mars 2018 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 décembre 2018.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/30 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie textile (n° 18)

JORF n°0022 du 26 janvier 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, les dispositions de l'accord du 18 janvier 2018 portant création de la commission nationale paritaire permanente de négociation, de conciliation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 janvier 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/16 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie textile (n° 18)

JORF n°0247 du 23 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, les dispositions de l'accord du 9 novembre 2018 portant création de la commission nationale paritaire permanente de négociation, de conciliation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. L'alinéa 2 de l'article 1er et le dernier alinéa de l'article 4 sont étendus sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 août 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie textile (n° 18)

JORF n°0217 du 5 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, les dispositions de l'accord du 10 février 2020 relatif au dispositif Pro-A, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. A l'article 5, les termes « - les dépenses liées aux actions d'évaluation préalable », « - celles correspondant aux actions de certification des parcours de formation ainsi que », « des frais d'évaluation préalable », « des frais de certification » et « et de restauration » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article D. 6332-89 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/17

disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie textile (n° 18)

JORF n°0020 du 23 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, les stipulations de l'accord du 24 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 6° de l'article 5 de l'accord est étendu sous réserve que le périmètre d'engagements en matière d'emploi défini expressément dans le document unilatéral transmis pour homologation à la DIRECCTE corresponde à minima à celui des salariés placés en activité partielle de longue durée en application du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle.

L'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie textile (n° 18)

JORF n°0038 du 13 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, tel

que modifié par les arrêtés du 12 janvier 2017 et du 27 juillet 2018 susvisés, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'accord du 17 août 2016 relatif à l'ennoblissement, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les stipulations de l'article 3 sont étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3133-4 du code du travail.

Les stipulations de l'article 4.1 sont étendues sous réserve que la référence à l'article L. 3122-31 du code du travail soit entendue comme la référence à l'article L. 3122-5.

Les stipulations de l'article 4.2 sont étendues sous réserve que la référence à l'article L. 3122-32 du code du travail soit entendue comme la référence à l'article L. 3122-1.

Les stipulations de l'article 4.3 sont étendues sous réserve du respect de l'article R. 3122-3 du code du travail.

Les stipulations de l'article 7 sont étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail.

Les stipulations de l'article 10 sont étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article 2261-19 du code du travail.

Les trois premiers alinéas de l'article 11.2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les alinéas deux et trois de l'article 11.3 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/02 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 13 janvier 2022 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie textile (n° 18)

JORF n°0022 du 27 janvier 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de :

- l'accord du 23 novembre 2015 relatif à la prévoyance et aux frais de santé pour les salariés non cadres en tissage de soierie,

conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur à compter du 1er janvier 2022, et des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, en matière de définition des catégories objectives de salariés.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, s'agissant des dispenses d'ordre public d'affiliation au régime collectif de frais de santé.

L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 911-1-1 de la sécurité sociale concernant les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Les tableaux de garanties présentés en annexes A3 et A3 bis à l'accord sont étendus sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant d'une part, le remboursement sans reste à charge de certains équipements d'optique médicale et d'audiologie et de certains soins prothétiques dentaires, et d'autres part, de l'application des honoraires limites de facturation et des prix limites de vente ainsi que des périodicités de prise en charge des équipements tel que précisé par l'arrêté du 14 novembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des aides auditives et prestations associées au chapitre 3 du titre II de la liste des produits et prestations prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale et par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

- l'avenant n° 1 du 23 octobre 2018 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé des salariés non-cadres en tissage de soierie, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur à compter du 1er janvier 2022, et des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, en matière de définition des catégories objectives de salariés.

Les tableaux de garanties annexés à l'accord sont étendus sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant d'une part, le remboursement sans reste à charge de certains équipements d'optique médicale et d'audiologie et de certains soins prothétiques dentaires, et d'autres part, de l'application des honoraires limites de facturation et des prix limites de vente ainsi que des périodicités de prise en charge des équipements tel que précisé par l'arrêté du 14 novembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des aides auditives et prestations associées au chapitre 3 du titre II de la liste des produits et prestations prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale et par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

L'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale relatifs aux garanties minimales des complémentaires collectives de frais de santé (pour les soins prothétiques dentaires et les soins d'orthodontie).

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la

durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 janvier 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/15 et 2019/11, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.