



**CONVENTION COLLECTIVE  
INTERREGIONALE  
DE LA BLANCHISSERIE,  
LAVERIE, LOCATION DE LINGE,  
NETTOYAGE A SEC,  
PRESSING  
ET TEINTURERIE**

-----

**Brochure n° 3074**

**IDCC : 2002**

# Sommaire

## Convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997.

<u>Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998.....</u>	1
<u>Texte de base.....</u>	1
<u>Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997.....</u>	1
<u>Chapitre I : Application de la convention collective.....</u>	1
<u>Champ d'application géographique et professionnel.....</u>	1
<u>Durée - Révision et dénonciation.....</u>	2
<u>(révisé le 7 novembre 1995).....</u>	2
<u>Avantages acquis.....</u>	2
<u>Extension.....</u>	2
<u>Date d'application.....</u>	2
<u>Dépôt.....</u>	2
<u>Organisation des réunions paritaires.....</u>	2
<u>Règlement des litiges ou différends.....</u>	3
<u>Commission paritaire de l'emploi.....</u>	3
<u>Chapitre II : Liberté syndicale et d'opinion.....</u>	4
<u>Rappel des principes.....</u>	4
<u>Exercice de la liberté syndicale.....</u>	4
<u>Protection du droit de grève et de la liberté du travail.....</u>	4
<u>Entraves à l'élection et aux fonctions de délégués.....</u>	4
<u>Réunions syndicales statutaires.....</u>	4
<u>Chapitre III : Sections syndicales et délégués syndicaux.....</u>	4
<u>Section syndicale d'entreprise.....</u>	4
<u>Dispositions en faveur des sections syndicales.....</u>	5
<u>Protection des délégués syndicaux.....</u>	5
<u>Cumul de fonctions.....</u>	6
<u>Délégués extérieurs.....</u>	6
<u>Chapitre IV : Délégués du personnel.....</u>	6
<u>Institution et mission des délégués du personnel.....</u>	6
<u>Exercice de la fonction de délégué.....</u>	6
<u>Nombre de délégués.....</u>	7
<u>Election des délégués.....</u>	7
<u>Protection des délégués du personnel, des candidats : et des anciens délégués.....</u>	9
<u>Suppléance.....</u>	9
<u>Révocation.....</u>	9
<u>Cas des entreprises occupant moins de onze salariés.....</u>	10
<u>Chapitre V : Comité d'entreprise.....</u>	10
<u>Institution des comités d'entreprise.....</u>	10
<u>Rôle du comité d'entreprise.....</u>	10
<u>Composition du comité d'entreprise.....</u>	11
<u>Elections.....</u>	12
<u>Protection des membres du comité d'entreprise.....</u>	12
<u>Temps rémunéré.....</u>	12
<u>Déplacements.....</u>	12
<u>Fonctionnement du comité d'entreprise.....</u>	12
<u>Secret des délibérations.....</u>	13
<u>Chapitre VI : Contrat de travail.....</u>	13
<u>Formation du contrat de travail.....</u>	13
<u>Suspension du contrat de travail.....</u>	14
<u>Rupture du contrat de travail à durée indéterminée.....</u>	15
<u>Indemnités.....</u>	17
<u>Rupture du contrat à durée déterminée.....</u>	18
<u>Chapitre VII : Organisation du travail - Durée du travail - Hygiène et sécurité.....</u>	18
<u>Règlement intérieur.....</u>	19
<u>Promotion interne.....</u>	19
<u>Hygiène et sécurité - Conditions de travail.....</u>	19
<u>Horaire de travail.....</u>	20
<u>Travail des femmes et des jeunes.....</u>	20
<u>Femme en état de grossesse.....</u>	20
<u>Allaitement.....</u>	20
<u>Suspension du travail du personnel de production.....</u>	21
<u>Chapitre VIII : Salaires et accessoires de salaires.....</u>	21
<u>Salaires et accessoires de salaires.....</u>	21
<u>Paiement du salaire.....</u>	22
<u>Retraite complémentaire.....</u>	23
<u>Chapitre IX : Congés.....</u>	23
<u>Congés payés.....</u>	23
<u>Jours fériés.....</u>	24
<u>Repos compensateur.....</u>	25
<u>Congés pour événements personnels.....</u>	25
<u>Maladie - Accidents.....</u>	25
<u>Textes Attachés.....</u>	27
<u>Annexe I - Ouvriers Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997.....</u>	27
<u>Avenant n° 42 à l'annexe I applicable à compter du 1er juillet 1989.....</u>	27
<u>Classification filière entretien.....</u>	30

# Sommaire

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

1. Filière location de linge, blanchisserie industrielle et blanchisserie de détail (codes 71.4.A, 93.0.A et 93.0.B pour les activités de blanchisserie).....	30
Classification personnel ouvrier 2. Filière pressings, teintureries, laveries (codes 93.0A, 93.0B, hors blanchisseries industrielles et de détail).....	32
Classification personnel ouvrier Filière pressing et laverie.....	33
Classification personnel ouvrier Rémunération des apprentis.....	34
Annexe II - Employés, Techniciens et Agents de maîtrise Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997.....	35
Champ d'application.....	35
Définitions.....	35
Promotion.....	35
Classifications professionnelles.....	35
Rémunérations.....	35
Horaire de travail.....	36
Effets de la maladie, de l'accident ou de la maternité.....	36
Recherche d'emploi.....	36
Annexe II - Employés - Techniciens Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997.....	37
Accord sur les classifications du 31 octobre 1991.....	37
Définition des catégories employés-techniciens.....	38
Employés techniciens.....	38
Annexe II - Classification Agents de Maîtrise Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997.....	40
Annexe III - Ingénieurs et Cadres Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997.....	41
Champ d'application.....	42
Définitions.....	42
Assimilation.....	42
Classification.....	42
Période d'essai.....	43
Appointements.....	43
Congés payés.....	43
Effets de la maladie, de l'accident ou de la maternité.....	43
Temps pour recherche d'emploi.....	44
Préavis.....	44
Indemnité de congédiement.....	44
Indemnité de départ en retraite.....	44
Retraite des cadres.....	44
Réduction et aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles Accord national du 29 juin 1999.....	44
Préambule.....	45
Champ d'application.....	45
Examen des possibilités de mise en oeuvre d'aménagement-réduction de la durée du travail.....	46
Options envisageables.....	46
Heures supplémentaires.....	46
Personnel à temps partiel.....	47
Personnel d'encadrement.....	47
Modulation du temps de travail.....	48
Application de l'accord.....	48
Dépôt et extension.....	48
Entrée en vigueur.....	49
ANNEXE.....	49
Avenant à l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles et à son annexe Avenant n° 1 du 29 juin 1999.....	51
Champ d'application.....	51
Durée du travail dans les professions de l'entretien et de la location textile Accord du 28 janvier 2000.....	52
Préambule.....	52
Champ d'application.....	52
Examen des possibilités de mise en oeuvre d'aménagement-réduction de la durée du travail.....	53
Options envisageables.....	53
Heures supplémentaires.....	53
Personnel à temps partiel.....	54
Personnel d'encadrement.....	54
Cadres dirigeants (1).....	54
Cadres intégrés à une collectivité de travail.....	54
Autres cadres (1) (2).....	54
Organisation du temps de travail (1).....	55
Application de l'accord.....	55
Elargissement du champ d'application de la convention Accord du 16 juillet 2002.....	55
Heures supplémentaires bonifiées Avenant n° 6 du 14 mars 2002.....	56
Heures supplémentaires bonifiées.....	56
Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle Accord du 2 décembre 2004.....	56
Préambule.....	56
Champ d'application.....	57
Objectifs et priorités.....	57
Développement de l'apprentissage.....	57
Le contrat de professionnalisation.....	58
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salariés dans les entreprises.....	59

# Sommaire

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

<u>Formation initiale et actions en matière d'information et d'orientation des jeunes</u> .....	60
<u>L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle</u> .....	60
<u>La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation modalités de validation et de certification</u> .....	61
<u>Période de professionnalisation</u> .....	61
<u>Actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise</u> .....	61
<u>Le droit individuel à la formation (DIF)</u> .....	62
<u>Le congé individuel de formation</u> .....	62
<u>Observatoire prospectif des métiers et des qualifications</u> .....	62
<u>Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation</u> .....	63
<u>Formation et égalité professionnelle</u> .....	63
<u>Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'entretien et de la location textile</u> .....	63
<u>Dispositions financières</u> .....	64
<u>Mesures d'accompagnement des entreprises artisanales</u> .....	64
<u>Conditions d'application de l'accord</u> .....	64
<u>Durée de l'accord et extension</u> .....	65
<u>Mise à la retraite des salariés âgés de 60 à 65 ans Accord national du 2 décembre 2004</u> .....	65
<u>Champ d'application (Champagne-Ardenne) Accord du 14 décembre 2004</u> .....	66
<u>Champ d'application (Limousin) Accord du 22 décembre 2004</u> .....	66
<u>Elargissement du champ d'application Accord du 28 juin 2005</u> .....	67
<u>Classification du personnel ouvrier Accord du 27 avril 2006</u> .....	67
<u>Adhésion par lettre du 15 mars 2007 du groupement des entreprises industrielles de servicetextiles (GEIST) à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec et teinturerie</u> .....	68
<u>Adhésion par lettre du 19 mars 2007 de la FFP à la convention collective interrégionale</u> .....	68
<u>Accord du 16 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</u> .....	68
<u>Préambule</u> .....	69
<u>Chapitre Ier Champ de l'accord</u> .....	69
<u>Chapitre II Recrutement</u> .....	69
<u>Chapitre III Promotion et évolution professionnelles</u> .....	69
<u>Chapitre IV Formation professionnelle continue</u> .....	70
<u>Chapitre V Maternité et congé parental</u> .....	70
<u>Chapitre VI Egalité salariale</u> .....	70
<u>Chapitre VII Sensibilisation et communication</u> .....	71
<u>Chapitre VIII Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel</u> .....	71
<u>Chapitre IX Durée de l'accord. - Opposabilité. - Dénonciation et révision</u> .....	71
<u>Accord du 28 janvier 2009 relatif à l'emploi et à l'insertion des personnes handicapées</u> .....	71
<u>Chapitre Ier Champ de l'accord</u> .....	72
<u>Chapitre II Mise en oeuvre collective</u> .....	72
<u>Chapitre III Recrutement</u> .....	72
<u>Chapitre IV Maintien dans l'emploi des salariés handicapés</u> .....	72
<u>Chapitre V Formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés</u> .....	73
<u>Chapitre VI Protection de l'emploi</u> .....	73
<u>Chapitre VII Communication et sensibilisation</u> .....	73
<u>Chapitre VIII Durée de l'accord, révision et dénonciation</u> .....	74
<u>Accord du 6 octobre 2009 relatif à l'emploi des seniors</u> .....	74
<u>Préambule</u> .....	74
<u>TITRE Ier EMPLOI. - CONDITIONS DE TRAVAIL</u> .....	74
<u>TITRE II DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCÈS À LA FORMATION</u> .....	75
<u>TITRE III TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT</u> .....	75
<u>TITRE IV COMMUNICATION</u> .....	76
<u>TITRE V OBJECTIFS. - INDICATEURS</u> .....	76
<u>TITRE VI APPLICATION DE L'ACCORD</u> .....	77
<u>Accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications</u> .....	77
<u>Préambule</u> .....	78
<u>Annexe</u> .....	80
<u>Accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications</u> .....	82
<u>Avenant du 9 septembre 2010 portant sur la vérification du salaire perçu</u> .....	83
<u>Accord du 27 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise</u> .....	83
<u>Préambule</u> .....	84
<u>Textes Salaires</u> .....	86
<u>SALAIRES Avenant n° 5 du 12 octobre 2001</u> .....	86
<u>Salaires au 1er novembre 2001</u> .....	86
<u>SALAIRES Avenant n° 7 du 16 juillet 2002</u> .....	87
<u>Salaires au 1er août 2002</u> .....	87
<u>Salaires Avenant du 27 avril 2006</u> .....	88
<u>Salaires à compter du 1er mai 2006 annexes I, II, III</u> .....	89
<u>Accord du 26 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008 (1)</u> .....	90
<u>Avenant du 6 octobre 2009 relatif aux salaires au 1er décembre 2009</u> .....	92
<u>Avenant « salaires » du 9 septembre 2010</u> .....	93
<u>Avenant du 10 mai 2011 relatif aux salaires minimaux</u> .....	95
<u>Textes Extensions</u> .....	98
<u>Arrêté du 10 août 1998</u> .....	98
<u>ARRETE du 17 novembre 1999</u> .....	99

# Sommaire

<b><u>Convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997. Etendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998</u></b>	
<u>ARRETE du 26 mars 2003</u> .....	99
<u>ARRETE du 10 mars 2003</u> .....	100
<u>ARRETE du 13 juillet 2005</u> .....	101
<u>ARRETE du 3 octobre 2005</u> .....	101
<u>ARRETE du 7 décembre 2006</u> .....	102
<b><u>Accord du 2 décembre 2002 relatif au développement du dialogue social</u></b> .....	<b>103</b>
<u>Texte de base</u> .....	103
<u>Accord du 2 décembre 2002 relatif au développement du dialogue social</u> .....	103
<u>Préambule</u> .....	103
<u>Champ d'application</u> .....	103
<u>Financement du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord, et répartition des ressources</u> .....	103
<u>Objectifs et utilisation des moyens mis en oeuvre</u> .....	104
<u>Exercice de la représentation dans les instances paritaires professionnelles de dialogue social</u> .....	104
<u>Modalités de gestion du dispositif pour les activités incluses dans le champ d'application du présent accord</u> .....	105
<u>Institution d'une commission paritaire d'interprétation</u> .....	105
<u>Suivi et révision de l'accord</u> .....	105
<u>Durée et dénonciation</u> .....	106
<u>Extension</u> .....	106
<u>Entrée en vigueur</u> .....	106
<u>Textes Attachés</u> .....	107
<u>Avenant n° 1 du 21 octobre 2010 à l'accord du 2 décembre 2002 relatif au dialogue social</u> .....	107
<b><u>Accord national professionnel portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (Forthac). Etendu par arrêté du 17 janvier 1996 JORF 26 janvier 1996, élargi par arrêté du 26 février 1996 JORF 7 mars 1996</u></b> .....	<b>108</b>
<u>Texte de base</u> .....	108
<u>Accord national professionnel du 20 décembre 1994</u> .....	108
<u>Préambule</u> .....	108
<u>Champ d'application</u> .....	109
<u>Développement de la formation professionnelle</u> .....	109
<u>Création d'un O.P.C.A.</u> .....	109
<u>Adhésion</u> .....	110
<u>Missions du Forthac</u> .....	110
<u>Conseil d'administration : composition et pouvoirs</u> .....	110
<u>Sections professionnelles</u> .....	111
<u>Délégation</u> .....	111
<u>Rôle des commissions paritaires nationales de l'emploi</u> .....	111
<u>Contributions collectées</u> .....	112
<u>Durée du Forthac</u> .....	113
<u>Conditions d'application de l'accord</u> .....	113
<u>Dépôt de l'accord</u> .....	113
<u>Textes Attachés</u> .....	114
<u>ANNEXE ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 20 décembre 1994</u> .....	114
<u>ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREÉ COMMUN AUX INDUSTRIES DE LA CHAUSSURE, DE LA COUTURE, DES CUIRS ET PEAUX, DE L'ENTRETIEN DES TEXTILES, DE L'HABILLEMENT, DE LA MAROQUINERIE ET DU TEXTILE (FORTHAC)</u> .....	114
<u>STATUTS</u> .....	114
<u>Forme juridique</u> .....	114
<u>Objet</u> .....	114
<u>Durée</u> .....	114
<u>Siège social</u> .....	114
<u>Conseil d'administration</u> .....	114
<u>Délibération du conseil d'administration</u> .....	115
<u>Bureau</u> .....	115
<u>Règlement intérieur</u> .....	116
<u>Démission</u> .....	116
<u>Ressources</u> .....	116
<u>Dépenses</u> .....	116
<u>Fonctionnement des sections professionnelles</u> .....	116
<u>Délégation</u> .....	116
<u>Modification des statuts</u> .....	117
<u>Dissolution - liquidation</u> .....	117
<u>ANNEXE ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 20 décembre 1994</u> .....	117
<u>Champ d'application des conventions collectives des branches signataires</u> .....	117
<u>CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants, révisée et recodifiée par protocole d'accord du du 07 mars 1990</u> .....	117
<u>I - APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE Objet, champ d'application</u> .....	117
<u>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL des industries de la blanchisserie de la teinturerie et du nettoyage de Lorraine</u> .....	118
<u>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL des industries de la blanchisserie, de la teinturerie et du nettoyage de la région Champagne-Ardenne</u> .....	118
<u>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL Industrie textile</u> .....	119

# Sommaire

**Accord national professionnel portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (Forthac). Etendu par arrêté du 17 janvier 1996, JORF 26 janvier 1996, élargi par arrêté du 26 février 1996, JORF 7 mars 1996.**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 1961-07-10 de la couture parisienne.....	123
<u>Champ d'application</u> .....	123
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 1956-10-06 de l'industrie des cuirs et peaux.....	123
<u>Clauses communes</u> .....	123
CONVENTION COLLECTIVE INTERREGIONALE 1970-06-15 des entreprises de blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage, pressing et teinturerie.....	123
<u>Champ d'application géographique et personnel</u> .....	123
Convention collective interrégionale 1970-06-15 de la blanchisserie, teinturerie-nettoyage du Nord et Pas-de-Calais.....	124
Convention collective des ouvriers, employés et agents de maîtrise des entreprises de teinturerie, nettoyage à sec, pressing, blanchisserie et laveries, location de linge, dépôts et activités annexes de Normandie.....	124
CONVENTION COLLECTIVE des ouvriers, employés et agents de maîtrise des entreprises de teinturerie, nettoyage à sec, pressing, blanchisserie et laveries, dépôts et activités annexes de la Loire-Atlantique.....	124
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL des industries de la blanchisserie, de la teinturerie et du nettoyage d'Alsace.....	125
<u>Textes Extensions</u> .....	126
<u>Arrêté portant extension d'un accord national professionnel portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries     de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (Forthac),     JORF 26 janvier 1996</u> .....	126
<u>Arrêté portant élargissement d'un accord national professionnel concernant le secteur des industries de la chaussure, de la couture, des cuirs     et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile à la teinturerie, nettoyage à sec, pressing,     blanchisserie et laveries, dépôts et activités annexes des départements de Maine-et-Loire, de la Mayenne et de la Vendée JORF 7 mars     1996</u> .....	127

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

## Texte de base

### Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997

Président du groupement patronal d'étude des blanchisseries-teintureries.

CFDT ;  
CGT ;  
CGT-FO ;  
CFTC ;  
CGC.

Le groupement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST), 10 rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex , par lettre du 15 mars 2007 (BO n°2007-14).

La fédération française des pressings, 21, rue Jean-Poulmarch, 75010 Paris, par lettre du 19 mars 2007 (BO n°2008-1).

### Chapitre I : Application de la convention collective

#### Champ d'application géographique et professionnel

##### Article 1.1

##### En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 28 juin 2005 art. 2 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2005-32 étendu par arrêté du 3 octobre 2005 JORF 13 octobre 2005.*

La présente convention a pour but de régler les rapports entre les employeurs et les salariés dans les régions d'Alsace, Aquitaine, Auvergne, Bourgogne, Bretagne, Centre, Champagne-Ardenne, Corse, Franche-Comté, Ile-de-France, Languedoc-Roussillon, Limousin, Lorraine, Midi-Pyrénées, Basse-Normandie, Haute-Normandie, Pays de Loire, Picardie, Poitou-Charentes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes, et ressortissant aux activités reprises sous les numéros suivants : 930 A, 930 B, 714 A.

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

Classe 93.0 A. - Blanchisserie. - Teinturerie de gros.

Cette classe comprend le lavage, le blanchissage, le nettoyage, le détachage, le repassage d'articles et d'habillement pour le compte d'entreprises ou de détaillants ainsi que le ramassage et la livraison du linge.

Cette classe comprend aussi le nettoyage des articles en cuir ou en fourrure par des procédés appropriés, ainsi que leur garde. Le nettoyage de tapis, moquettes et tissus d'ameublement.

Classe 93.0 B. - Blanchisserie. - Teinturerie de détail.

Cette classe comprend le service des laveries automatiques en libre-service, les activités de blanchisserie de détail y compris les dépôts, les activités de teintureries de détail, lavage de vêtements et articles textiles, nettoyage à sec, repassage, teinture et services spéciaux.

Cette classe comprend aussi le nettoyage au détail des articles en cuir ou en fourrure par des procédés appropriés ainsi que leur garde. Le nettoyage de tapis, moquettes et tissus d'ameublement.

Classe 71.4 A. - Location de linge.

Cette classe comprend les services de location de linge, articles textiles et produits connexes destinés aux particuliers, aux entreprises et aux collectivités avec ou sans contrat d'entretien.

## **Durée - Révision et dénonciation**

(révisé le 7 novembre 1995).

### **Article 1.2**

[En vigueur étendu](#)

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

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

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

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

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

## **Avantages acquis.**

### **Article 1.3**

[En vigueur étendu](#)

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

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

## **Extension.**

### **Article 1.4**

[En vigueur étendu](#)

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

## **Date d'application.**

### **Article 1.5**

[En vigueur étendu](#)

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

## **Dépôt.**

### **Article 1.6**

[En vigueur étendu](#)

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

## **Organisation des réunions paritaires.**

### **Article 1.7**

[En vigueur étendu](#)

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

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



soient élus ou désignés.

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

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

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

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

#### **Article 1.8** En vigueur étendu

##### 18.1. - Commission de conciliation

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

##### 18.2. - Composition de la commission

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

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

##### 18.3. - Saisie de la commission

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

##### 18.4. - Compétence de la commission

La commission doit, pour chaque litige, statuer au préalable sur sa compétence. En ce qui concerne les litiges prévus à l'alinéa 18.1 ci-dessus, elle se renseignera afin de savoir s'ils ont été examinés préalablement entre l'employeur et les délégués du personnel s'il en existe ou l'intéressé et si cet examen a fait l'objet d'un procès-verbal qui lui serait alors transmis.

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

##### 18.5. - Résolution de la commission

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

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

##### 18.6. - Délai d'attente (1)

Pour les litiges prévus à l'alinéa 18.1, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de huit jours francs, permettant la recherche d'une solution. Ce délai est compté à partir du jour où est saisie la commission de conciliation. Le délai d'attente ne concerne pas les mesures de cessation de travail intervenues avant que la commission ait été saisie.

##### 18.7. - Recours aux conseils de prud'hommes

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

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

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

#### **Article 1.9** En vigueur étendu

##### 19.1. - Composition de la commission

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

##### 19.2. - Compétence de la commission

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

##### 19.3. - Réunions

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

##### 19.4. - Secrétariat

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

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

### **Rappel des principes.**

#### **Article 2.1**

[En vigueur étendu](#)

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

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

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

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

#### **Article 2.2**

[En vigueur étendu](#)

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

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

#### **Article 2.3**

[En vigueur étendu](#)

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

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

#### **Article 2.4**

[En vigueur étendu](#)

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

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

### **Réunions syndicales statutaires.**

#### **Article 2.5**

[En vigueur étendu](#)

Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées aux salariés devant assister aux réunions de leurs organisations syndicales. Ces absences sont considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé, pour le paiement des jours fériés (art. 92 ci-après), pour le calcul des primes ou gratifications éventuelles tenant compte du temps de travail.

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

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

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

#### **Article 3.1**

[En vigueur étendu](#)

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

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

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

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

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

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

### **Article 3.2**

En vigueur étendu

#### 3.2.1. - Local

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

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

#### 3.2.2. - Collecte des cotisations

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

#### 3.2.3. - Crédits d'heure

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

Ce temps est payé comme temps de travail.

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

#### 3.2.4. - Presse et tracts syndicaux

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

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

#### 3.2.5. - Affichage

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

#### 3.2.6. - Réunions d'information

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise, et conformément aux dispositions de l'article L. 412-10 du code du travail. L'harmonisation des horaires des différents services sera recherchée afin que l'ensemble des salariés puisse participer à la réunion syndicale.

## **Protection des délégués syndicaux.**

### **Article 3.3**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Cumul de fonctions.**

### **Article 3.4** En vigueur étendu

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

## **Délégués extérieurs.**

### **Article 3.5** En vigueur étendu

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

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

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

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

#### **Article 4.1** En vigueur étendu

##### 4.1.1. - Institution

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

##### 4.1.2. - Mission des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission :

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 4.2** En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

### **Nombre de délégués.**

#### **Article 4.3** En vigueur étendu

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

- moins de 11 salariés : voir article 48 ci-après ;
- de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 suppléants ;
- de 51 à 99 salariés : 3 délégués titulaires et 3 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 4 délégués titulaires et 4 suppléants ;
- de 125 à 174 salariés : 5 délégués titulaires et 5 suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 délégués titulaires et 6 suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : 7 délégués titulaires et 7 suppléants ;
- de 500 à 1 000 salariés : 9 délégués titulaires et 9 suppléants, et un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.

### **Election des délégués.**

#### **Article 4.4** En vigueur étendu

##### 4.4.1. - Protocole d'accord

Les règles applicables à l'élection des délégués du personnel sont, sauf protocole d'accord, celles qui sont arrêtées par les articles 44.2 à 44.8 ci-après.

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

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

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

#### 4.4.2. - Collèges électoraux

Les délégués sont élus dans les conditions prévues ci-après :

d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, chacun de ces deux collèges votant sur les listes de candidats établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

#### 4.4.3. - Electeurs. - Eligibles

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

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

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

#### 4.4.4. - Opérations pré-électorales

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

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

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

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

#### 4.4.5. - Organisation du scrutin

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

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

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

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

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

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

#### 4.4.6. - Modalité de vote

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

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

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

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

bulletins seront annulés.

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

#### 4.4.7. - Dépouillement. - Résultats

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 4.4.8. - Contestations

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

(1) Mot exclu de l'extension (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-8 du code du travail (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

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

#### **Article 4.5** En vigueur étendu

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

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

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

#### **Suppléance.**

#### **Article 4.6** En vigueur étendu

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

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

#### **Révocation.**

#### **Article 4.7** En vigueur étendu

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

## Cas des entreprises occupant moins de onze salariés.

### Article 4.8

#### En vigueur étendu

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

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

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

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

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

## Chapitre V : Comité d'entreprise

### Institution des comités d'entreprise.

#### Article 5.1

#### En vigueur étendu

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

### Rôle du comité d'entreprise.

#### Article 5.2

#### En vigueur étendu

##### 5.2.1. - Rôle social

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

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

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

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

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

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

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

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

##### 5.2.3. - Rôle économique

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 5.2.4. - Formation professionnelle continue

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 5.3**

##### **En vigueur étendu**

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

#### 5.3.1. - Délégation du personnel

La délégation du personnel est composée comme suit :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires, 3 suppléants ;
  - de 75 à 99 salariés : 4 titulaires, 4 suppléants ;
  - de 100 à 399 salariés : 5 titulaires, 5 suppléants ;
  - de 400 à 749 salariés : 6 titulaires, 6 suppléants ;
  - de 750 à 999 salariés : 7 titulaires, 7 suppléants,
- au delà, un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.

#### 5.3.2. - Représentant syndical

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

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

### **Elections.**

**Article 5.4**  
[En vigueur étendu](#)

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

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

**Article 5.5**  
[En vigueur étendu](#)

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

### **Temps rémunéré.**

**Article 5.6**  
[En vigueur étendu](#)

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

### **Déplacements.**

**Article 5.7**  
[En vigueur étendu](#)

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

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

**Article 5.8**  
[En vigueur étendu](#)

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

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Secret des délibérations.**

#### **Article 5.9** En vigueur étendu

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

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

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

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

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

#### **Article 6.1** En vigueur étendu

Conformément au livre III du code du travail, les employeurs notifient à l'ANPE les emplois vacants :

##### 6.1.1. - Embauchage

L'embauchage est effectué par la direction conformément aux lois en vigueur, l'information en étant donnée au comité d'entreprise. Tout nouvel embauché subira une visite médicale destinée à s'assurer de ses capacités physiques.

##### 6.1.2. - Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée ainsi :

- a) Pour les ouvriers : à 12 jours ouvrables. On entendra par " jours ouvrables " tous les jours de la semaine à l'exclusion du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés ;
- b) Pour les employés, techniciens et agents de maîtrise : à un mois compté de date à date ;
- c) Pour les cadres : à trois mois comptés de date à date (voir annexe cadres, art. 5).

Durant la période d'essai, la résiliation du contrat peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou de l'autre des parties. Toute journée commencée est due intégralement si la résiliation provient du fait de l'employeur. Si la résiliation provient du fait du salarié, seul le temps de travail effectif sera rémunéré.

A l'expiration de la période d'essai, l'embauchage devient

définitif.

Pour le cas particulier des contrats d'alternance, la période d'essai est fixée conformément aux dispositions du code du travail. Il est rappelé que, dès le premier jour de son exécution, le contrat d'alternance est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

### 6.1.3. - Durée du contrat de travail

Le contrat de travail peut être conclu soit pour une durée indéterminée, soit pour une durée déterminée.

Durée indéterminée :

Il a été conclu sans que son terme ait été fixé à l'avance, chaque partie s'étant réservé le droit de le résilier à tout moment dans le respect des règles législatives et conventionnelles en vigueur (voir art. 63 et suivants de la présente convention).

Durée déterminée :

Il est obligatoirement constaté par un écrit signé des deux parties, en deux exemplaires, dont un est remis au salarié à l'embauche.

Il peut comporter une période d'essai fixée conformément à la loi.

Il peut être conclu dans les cas définis par le code du travail.

## Suspension du contrat de travail.

### Article 6.2 En vigueur étendu

#### 6.2.1. - Absence du salarié

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

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

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

#### 6.2.2. - Absences légales

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

Les absences prévues à l'article 25 (réunions syndicales statutaires) suspendent le contrat de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 6.2.5. - Interdiction d'emploi

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

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

#### 6.2.6. - Congé d'adoption

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 6.2.8. - Congé parental conventionnel

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

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

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

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

#### **Article 6.3** **En vigueur étendu**

Le contrat de travail fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes en respectant les textes législatifs réglementaires ou conventionnels en vigueur, en particulier dans les cas de licenciements pour raisons économiques.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail par l'employeur sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### 6.3.1. - Délai congé

Après la période d'essai, le délai-congé sera de :

	DÉMISSION		
	OUVRIERS	ETAM	CADRES
Moins de 6 mois ...	1 semaine	1 mois	3 mois
De 6 mois à 2 ans ...	1 semaine	1 mois	3 mois
Plus de 2 ans ...	1 semaine	1 mois	3 mois
	LICENCIEMENT		

	OUVRIERS	ETAM	CADRES
Moins de 6 mois ...	1 semaine	1 mois	3 mois
De 6 mois à 2 ans ...	1 mois	1 mois	3 mois
Plus de 2 ans ...	2 mois	2 mois	3 mois
Les durées ci-dessus s'entendent de date à date.			

Pour les ouvriers classés à partir du coefficient 150 et ayant au moins deux ans d'ancienneté, le préavis de démission est porté à un mois.

### 6.3.2. - Procédure de licenciement

#### A. - Entretien préalable.

Avant d'envisager le licenciement d'un salarié, l'employeur doit le convoquer soit par lettre recommandée soit par lettre remise en main propre, avec accusé de réception en indiquant la date, le lieu et l'objet de l'entretien.

Cette lettre doit rappeler que le salarié peut se faire assister pendant l'entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou figurant sur une liste établie par le préfet du département lorsqu'il n'existe pas de représentant du personnel dans l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit indiquer (oralement) les motifs de la décision envisagée et recueillir les explications du salarié.

#### B. - Notification du licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le délai d'envoi de cette lettre doit être conforme aux dispositions de l'article L. 122-14-1 du code du travail.

La lettre de notification comporte le(s) motif(s) du licenciement.

### 6.3.3. - Licenciement pour cause économique

Ce licenciement sera réglé conformément aux articles L. 321-1 et suivants du code du travail, et aux accords interprofessionnels.

### 6.3.4. - Congédiement du salarié malade ou accidenté

Si le remplacement d'un salarié malade ou accidenté sauf maladie professionnelle ou accident du travail s'impose, l'employeur sera fondé, après une absence de plus d'un an, à notifier par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'intéressé, son remplacement en tenant compte du préavis légal ou du préavis d'usage et en lui réglant les indemnités de licenciement dont il peut bénéficier.

L'ensemble des règles applicables au licenciement doit être respecté.

Cette disposition n'est applicable qu'au personnel ayant terminé sa période d'essai.

Le salarié arrêté pour longue maladie ou congédié aura une priorité d'embauchage dans sa catégorie d'emploi pendant un an après sa guérison, sous réserve des dispositions relatives à certaines catégories d'emplois prioritaires (mutilés, etc.). La priorité de réembauchage pourra être renouvelée pour une nouvelle année à la demande de l'intéressé lorsqu'il aura au moins cinq années de présence continue.

Conformément à l'article L. 122-32-5 du code du travail, sauf impossibilité absolue, l'employeur devra reclasser dans l'entreprise les accidentés du travail diminués par leur accident et les salariés atteints d'une maladie professionnelle diminués par cette maladie.

### 6.3.5. - Femmes en état de grossesse ou adoptant un enfant

a) Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, en application des articles 62.3 et 62.6, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

b) Toutefois, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat (exemple, fermeture de l'entreprise). De toute façon, la résiliation du contrat par l'employeur pour l'un de ces motifs ne peut prendre effet ou être signifié pendant la période de suspension du contrat.

c) Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans le délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'oeuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

d) Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

e) Toute convention contraire aux dispositions du présent article est nulle de plein droit.

L'inobservation par l'employeur des dispositions du présent article peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit de la femme.

f) En outre, lorsqu'en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

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

### 6.3.6. - Recherche d'emploi

#### A. - Cas du salarié licencié.

Lorsqu'un salarié congédié trouvera du travail avant l'expiration de la période de préavis, il pourra sur demande écrite de sa part quitter son emploi, l'employeur et le salarié étant dégagés des obligations résultant du préavis restant à courir à l'exclusion de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 64.2.

Les obligations nées du contrat de travail doivent être rigoureusement remplies par les deux parties pendant la période de préavis.

Le préavis du fait de l'employeur lui fait obligation d'autoriser le salarié licencié à s'absenter pendant la durée du préavis, jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi.

Le nombre d'heures d'absences est fixé à :

- préavis d'une semaine : dix heures ;
- préavis d'un mois : vingt-cinq heures ;
- préavis de deux mois : cinquante heures ;
- préavis de trois mois : soixante quinze heures.

Un accord entre l'employeur et le salarié fixe les modalités d'application du présent article.

Si la recherche d'emploi nécessite un déplacement important, les heures d'absence non utilisées pourront être bloquées sur une journée de travail, dans le cadre de la semaine et dans les limites générales ci-dessus.

En cas de désaccord, les absences seront dans la première moitié du préavis, fixées un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié, à raison de quatre heures par jour au plus. Dans la seconde moitié, le salarié fixera seul les heures d'absence et en avisera l'employeur au moins un jour ouvré à l'avance.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi seront payées comme temps de travail.

#### B. - Cas du salarié démissionnaire.

Dans le cas de résiliation par le salarié, celui-ci pourra s'absenter dans les mêmes conditions que celles fixées pour le salarié licencié jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi. Ces heures d'absence ne sont pas rémunérées.

#### 6.3.7. - Service national (1)

Le salarié libéré du service national légal peut demander sa réintégration dans l'entreprise à laquelle il était lié par un contrat de travail à durée indéterminée au moment de l'appel sous les drapeaux.

Il doit dans ce cas avertir son ancien employeur par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception au plus tard dans le mois suivant sa libération.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre du demandeur et le salarié réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ, notamment son ancienneté.

Lorsque la réintégration n'aura pas été possible, par suite de suppression de l'emploi, il bénéficiera pendant un an d'une priorité de réembauchage dans l'entreprise où il travaillait avant son départ et percevra une indemnité égale à :

- 10 heures de salaire s'il avait moins de 6 mois de présence au moment du départ ;
- 25 heures s'il avait entre 6 mois et 2 ans de présence ;
- 40 heures s'il avait plus de 2 ans de présence.

Le salaire sera celui du poste qu'il occupait, revalorisé selon les barèmes conventionnels.

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

### **Indemnités.**

#### **Article 6.4** **En vigueur étendu**

##### 6.4.1. - Indemnité compensatrice de préavis

Sauf accord entre l'employeur et le salarié ou application de l'article 63.6 premier paragraphe (recherche d'emploi), dans le cas d'inobservation totale ou partielle de préavis par l'une des deux parties, celle-ci devra à l'autre une indemnité égale au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler.

##### 6.4.2. - Indemnité de licenciement

###### 1. Cas général.

Une indemnité distincte du préavis est accordée en dehors du cas de faute grave aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise licenciés avant l'âge de 60 ans et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement. L'ancienneté s'apprécie à l'expiration du préavis, effectué ou non.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois ou 20 heures par année d'ancienneté dans les conditions prévues par l'article R. 122-2 du code du travail ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois pour chaque année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Cette indemnité ainsi calculée sera majorée de 20 % pour les salariés ayant atteint l'âge de 50 ans à la date du licenciement. Les années incomplètes doivent être, pour le calcul de l'indemnité, retenues proportionnellement au nombre de mois de présence.

Dans ce cas également, lorsque le salarié licencié aura été dans les trois mois précédant le licenciement et pendant plus d'une semaine en chômage partiel ou en arrêt maladie ou accident, on rétablira fictivement son salaire sur la base de 39 heures par semaine (ou sur la base de son horaire normal lorsque celui-ci était contractuellement inférieur à 39 heures par semaine) au taux en vigueur au moment du chômage ou de l'absence et pour toute la période touchée par ces événements.

2. (1) Cas particulier des salariés de 60 ans et plus bénéficiant de l'intégralité de leurs droits à la retraite.

Sous condition d'avoir au moins deux ans d'ancienneté, ils percevront une indemnité égale à 1/10 de mois ou 20 heures par année de service dans l'entreprise (art. R. 122-2 du code du travail), plus 1/15 de mois pour chaque année d'activité au-delà de 10 ans.

3. Dans les deux cas.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze mois précédant l'expiration du préavis effectué ou non ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant l'année, ne serait prise en compte que pro rata temporis, c'est-à-dire en proportion des trois mois considérés.

L'indemnité prévue par cet article (paragraphe 1 et 2) ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

6.4.3. - Indemnité de départ en retraite

Le départ en retraite s'effectue dans les conditions prévues à l'article L. 122-14-13 du code du travail :

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit, sous réserve des dispositions plus favorables d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou du contrat de travail, à l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article 6 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit, sous réserve des dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite contenues dans une convention ou un accord collectif de travail ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité de départ en retraite équivalente soit à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 5 de l'accord mentionné au premier alinéa s'il remplit les conditions fixées pour en bénéficier, soit à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du présent code. Les indemnités de départ mentionnées au présent alinéa obéissent au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.

Les salariés ayant plus de cinq ans de services continus dans l'entreprise, bénéficient au moment du départ en retraite volontaire après 60 ans, en cas de départ en retraite par anticipation (dès lors qu'ils ont 160 trimestres de cotisation et plus, cf. accord du 6 septembre 1995), de l'indemnité suivante :

- de 5 ans à 10 ans : 1/2 mois

- de 10 ans à 15 ans : 1 mois

- de 15 ans à 20 ans : 1,5 mois

- de 20 ans à 25 ans : 2 mois

- de 25 ans à 30 ans : 2,5 mois

- de 30 ans à 35 ans : 3,5 mois

- plus de 35 ans : 1/10 de mois avec un minimum de quatre mois

Le salaire mensuel de référence sera calculé sur la base du salaire mensuel des trois derniers mois de présence de l'intéressé. En cas de maladie, d'accident ou de chômage touchant les trois mois de référence, le salaire mensuel à prendre en considération sera basé sur l'horaire normal du salarié.

Ce salaire sera revalorisé si une augmentation est intervenue pendant cette période.

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

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

#### **Article 6.5** En vigueur étendu

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

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



## **Règlement intérieur.**

### **Article 7.1**

En vigueur étendu

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

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

## **Promotion interne.**

### **Article 7.2**

En vigueur étendu

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

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

### **Article 7.3**

En vigueur étendu

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

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

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

#### 7.3.1. - Installations sanitaires

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

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

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

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

#### 7.3.2. - Douches

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

#### 7.3.3. - Vestiaires

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

#### 7.3.4. - Réfectoire

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

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

#### 7.3.5. - Sièges

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

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

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

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

## **Horaire de travail.**

### **Article 7.4**

En vigueur étendu

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

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

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

#### 7.4.1. - Affichage des horaires

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

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

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

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

#### 7.4.2. - Heures supplémentaires

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

#### 7.4.3. - Pertes de temps accidentelles

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

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

## **Travail des femmes et des jeunes.**

### **Article 7.5**

En vigueur étendu

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

## **Femme en état de grossesse.**

### **Article 7.6**

En vigueur étendu

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

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

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

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

## **Allaitement.**

### **Article 7.7**

En vigueur étendu

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

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

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

### **Suspension du travail du personnel de production.**

#### **Article 7.8** En vigueur étendu

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

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

### **Chapitre VIII : Salaires et accessoires de salaires**

#### **Salaires et accessoires de salaires.**

#### **Article 8.1** En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cet abattement sera :

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

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

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

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

##### 8.1.2. - Garantie de salaire

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

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

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

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

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

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

## **Paiement du salaire.**

### **Article 8.2** **En vigueur étendu**

#### 8.2.1.-Paiement au mois

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

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

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

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

#### 8.2.2.-Heures supplémentaires

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

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

#### 8.2.3.-Heures non effectuées

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

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

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

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

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

#### 8.2.4.-Bulletin de paie

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

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

- date de paiement de la rémunération ;
- droit éventuel au repos compensateur ;
- dates des congés et montant de l'indemnité correspondante (lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée).

#### 8.2.5.-Vérification du salaire perçu

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

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

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

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

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

#### 8.2.7.-Modalités de paie

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

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

salarié.

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

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

*(Arrêté du 14 juin 2011, art. 1er)*

### **Retraite complémentaire.**

#### **Article 8.3** En vigueur étendu

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

### **Chapitre IX : Congés**

#### **Congés payés.**

#### **Article 9.1** En vigueur étendu

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

##### 91.1. - Durée du congé payé

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

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

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

#### 91.2. - Congé des jeunes

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

#### 91.3. - Congé des jeunes mères de famille

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

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

#### 91.4. - Indemnité

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

- soit le dixième des rémunérations acquises pendant la période de référence (1er juin de l'année précédente, 31 mai de l'année en cours) ;

- soit la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé pendant le congé auquel il a droit ;

- il est rappelé qu'en cas de fermeture de l'entreprise pour congés payés, le salarié qui n'aurait pas acquis, en tout ou partie, de droits à congés, peut le cas échéant bénéficier d'allocations spécifiques.

#### 91.5. - Période des congés

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

#### 91.6. - Fermeture des entreprises

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

#### 91.7. - Ordre des départs

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

#### 91.8. - Délai de prévenance

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

#### 91.9. - Fractionnement

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

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

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

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

## **Jours fériés.**

### **Article 9.2** **En vigueur étendu**

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

1° En cas de maladie ou d'accident reconnu par la sécurité sociale et affectant l'un desdits jours précédant ou suivant le jour férié ;

2° Lorsque l'absence est justifiée par l'activité syndicale pour les salariés représentant le personnel ou un syndicat, l'employeur étant en principe avisé à l'avance ;

3° Au cas où le salarié est absent l'un et l'autre jour au titre des congés prévus aux articles 91-1 et 94 (congés pour événements personnels) ;

4° En cas d'absence préalablement autorisée éventuellement par écrit.

## **Repos compensateur.**

### **Article 9.3 (1)** En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

## **Congés pour événements personnels.**

### **Article 9.4 (1)** En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

- 1 jour supplémentaire pour le mariage du salarié ;
  - 1 jour pour le décès d'un beau frère, d'une belle soeur, d'un petit fils ou d'une petite fille.
- (1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-20-1 du code du travail (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).*

## **Maladie - Accidents.**

### **Article 9.5** En vigueur étendu

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

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

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

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

1° Accident du travail et maladie professionnelle :

- de 6 mois à 8 ans d'ancienneté : 30 jours calendaires à 90 %, plus 40 jours aux 2/3 ;

- au-delà de 8 ans d'ancienneté : reprendre le tableau ci-après ;

2° Autres cas :

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

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

Sauf en ce qui concerne les absences pour accidents du travail, accidents du trajet et maladies professionnelles, les indemnités n'étant pas contrepartie d'un travail effectif, elles n'entrent pas dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Lorsque l'employeur est tenu à l'indemnisation complémentaire, il pourra demander une contre-visite médicale et contrôler que le salarié malade ou accidenté respecte les prescriptions quant aux heures de sortie autorisées, si cette disposition est prévue par le règlement intérieur de l'entreprise.

Fait à Lyon, le 17 novembre 1997.



## Textes Attachés

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

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

En vigueur étendu

Préambule

Le personnel ouvrier est réparti en cinq catégories :

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

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

Cinq préalables doivent être soulevés :

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

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

III. - Les critères fondamentaux de classification sont les suivants :

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

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

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

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

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

### 1ère catégorie. - Manoeuvre

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

Coefficient 100 :

- balayeur/euse.

Coefficient 105 :

- balayeur/euse avec moyen mécanique.

### 2ème catégorie. - Agent de production

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

Coefficient 110 :

- trieur/euse de linge banalisé ;

- approvisionneur/euse de finition (mise sur cintre) ;

- fraudeur/euse petites pièces ;

- lieur/euse sans vérification ;

- rouleur/euse de chariots.

Coefficient 115 :

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

- fraudeur/euse grandes pièces ;

- engageur/euse calandre petites pièces ;

- presseur/euse 2 ème main ;

- conditionneur/euse ;

- coursier/ère ;

- aide magasinier/ère.

### Multipostes

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

### 3ème catégorie. - Agent de production spécialisé

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

Coefficient 120 :

- Engageur/euse calandre grandes pièces ;

- approvisionneur/euse machine à plier ;

- réparateur patcheur,réparatrice patcheuse ;

- préparateur/trice couture ;

- presseur/euse ;

- conditionneur/euse avec contrôle ;

- aide laveur ;

- plieur mains petites pièces.

Coefficient 125 :

- Faceur/euse draps et nappes ;

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

Coefficient 130 :

- aide - livreur ;
- plieur/euse mains, serviettes de table selon normes ;
- mécanicien/enne, reprises ;
- visiteur/euse VT ;
- contrôleur/euse entrée, niveau 1 ;
- emballer/euse, contrôleur/euse ;
- préparateur/trice expéditions ;
- laveur/euse machine à laver automatique ;
- essoreur/euse, sècheur/euse ;
- magasinier/ère, contrôleur/euse ;
- marqueur avec contrôleur.

#### Multipostes

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

#### 4ème catégorie. - Agent de production qualifié

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

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

Coefficient 135 :

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

Coefficient 145 :

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

#### Multipostes

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

#### 5ème catégorie. - Agent de production hautement qualifié

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

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

La formation initiale peut être du niveau du brevet professionnel

Coefficient 150 :

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

Coefficient 160 :

- chauffeur livreur PL ;
- plisseur/euse soie.

Coefficient 165 :

- agent de distribution.

Multipostes

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

### Classification filière entretien

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

[En vigueur étendu](#)

*Modifié par Accord du 27 avril 2006 BO conventions collectives 2006-26 étendu par arrêté du 7 décembre 2006 JORF 17 décembre 2006.*

Préambule

Le personnel ouvrier est réparti en 4 catégories :

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

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

Cinq préalables doivent être soulevés :

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

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

3. Les critères fondamentaux de classification sont les suivants :

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

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

- A. - Agent de production AP ;

B. - Agent de production spécialisé APS ;

C. - Agent de production qualifié APQ ;

D. - Agent de production hautement qualifié APHQ.

La lettre M sera ajoutée pour les multipostes.

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

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

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

Catégorie A : Agent de production

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

Coefficient 110 : manutentionnaire.

Coefficient 115 :

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

- engageur/euse calandre petites pièces ;

- réception calandre PP.

Multipostes

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

Catégorie B : agent de production spécialisé

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

Coefficient 125 :

- engageur/euse calandre grandes pièces ;

- approvisionneur/euse machine à plier ;

- réparateur patcheur, réparatrice patcheuse ;

- couture n° 1 ;

- conditionneur/euse sans contrôle ;

- magasinier/ière ;

- réception calandres grandes pièces.

Coefficient 130 :

- aide-livreur ;

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

- mécanicien/enne, reprises ;

- visiteur/euse VT ;

- contrôleur/euse entrée, niveau 1 ;

- emballeur/euse, contrôleur/euse ;

- préparateur/trice expéditions niveau 1 ;

- magasinier/ière, contrôleur/euse.

Multipostes

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

Catégorie C : agent de production qualifié

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

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

Coefficient 140 :

- mécanicien/ienne, couturier/ière tous travaux ;
- préparateur/trice, contrôleur/euse niveau 2 ;
- contrôleur/euse entrée, niveau 2 ;
- repasseur/euse main.

Coefficient 145 :

- lavage, réglage machines ;
- conduite de tunnel de lavage.

Multipostes

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

Catégorie D : agent de production hautement qualifié

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

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

La formation initiale peut être du niveau du brevet professionnel.

Coefficient 155 : chauffeur livreur VL.

Coefficient 160 : chauffeur livreur PL.

Coefficient 165 : agent de distribution.

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

[En vigueur étendu](#)

*Modifié par Accord du 27 avril 2006 BO conventions collectives 2006-26 étendu par arrêté du 7 décembre 2006 JORF 17 décembre 2006.*

Préambule

Le personnel ouvrier est réparti en 3 catégories :

- A. - Agents de production A1 A2 A3 ;
- B. - Agents de production spécialisés B1, B2, B3, tous postes ;
- C. - Responsables de magasin C1, C2\*, C3\*.

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

Cinq préalables doivent être soulevés :

1. Les critères fondamentaux de classification sont les suivants :

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

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

A. - Agent de production AP ;

B. - Agent de production spécialisé APS ;

C. - Responsable de magasin RM.

La lettre M sera ajoutée pour les multipostes.

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

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

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

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

Catégorie A : agent de production

Echelon 1 (A1) : agent de production débutant ;

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

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

Catégorie B : agent de production spécialisé tous postes

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

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

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

Catégorie C : responsable de magasin

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

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

#### **En vigueur étendu**

Le personnel serait classé en quatre grands groupes :

Agent :

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

Agent spécialisé :

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

Agent qualifié :

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

Agent hautement qualifié :

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

DEFINITION :

Agent débutant, manoeuvre, manutentionnaire

COEFFICIENT : 100

Agent débutant sans diplôme, ayant 6 mois d'ancienneté

COEFFICIENT : 115

Agent spécialisé :

- repasseuse, détacheuse, presseur, machiniste.

COEFFICIENT : 130

Agent spécialisé tous postes :

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

- agent entretien, maintenance, débutant ;

- agent service couture, retouche et services annexes débutant ;

- chauffeur livreur VL de 3,5 T débutant.

COEFFICIENT : 135

Agent qualifié tous postes :

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

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

COEFFICIENT : 145

- agent entretien, maintenance, confirmé ;

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

- chauffeur livreur VL de 3,5 T confirmé.

COEFFICIENT : 145

Agent qualifié tous postes, adjoint au responsable de magasin

COEFFICIENT : 155

Agent hautement qualifié tous postes, chauffeur livreur PL confirmé

COEFFICIENT : 160

Agent hautement qualifié tous postes, responsable de magasin débutant

COEFFICIENT : 165

Responsable de magasin confirmé

COEFFICIENT : 170

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

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

### Classification personnel ouvrier Rémunération des apprentis

En vigueur étendu

Il est ajouté à l'annexe Ouvriers :

- deux annexes n° 1 "Salaires" ;

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

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

Convention collective interrégionale

AGE	1re ANNEE	2e ANNEE	3e ANNEE			
Moins de 18 ans	30 %	1 733,49 F	42 %	2 426,88 F	58 %	3 351,41 F
De 18 à 20 ans	46 %	2 658,01 F	54 %	3 120,28 F	70 %	4 044,46 F



21 ans et plus	58 %	3 351,41 F	66 %	3 813,67 F	83 %	4 795,98 F
----------------	------	------------	------	------------	------	------------

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

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

### **Champ d'application.**

#### **Article 1** En vigueur étendu

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

### **Définitions.**

#### **Article 2** En vigueur étendu

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

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

Techniciens : sont désignés sous le vocable "techniciens" les agents d'exécution ou de conception qui, habituellement, n'interviennent pas manuellement et qui exécutent suivant les directives d'un agent de maîtrise ou d'un cadre, des travaux d'étude, de recherches, d'analyses ou de synthèse visant à la conception, à la réalisation, à l'amélioration ou au contrôle de la production ou des méthodes. Ils doivent avoir des connaissances professionnelles, théoriques et pratiques, acquises soit dans une école, soit par une formation pratique correspondant à la nature, à l'importance et à la technicité des travaux qui leur sont confiés.

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

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

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

### **Promotion.**

#### **Article 3** En vigueur étendu

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

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

### **Classifications professionnelles.**

#### **Article 4** En vigueur étendu

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

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

### **Rémunérations.**

#### **Article 5** En vigueur étendu

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

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

### **Horaire de travail.**

#### **Article 6** En vigueur étendu

##### A. - Employés

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 7** En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

### **Recherche d'emploi.**

#### **Article 8** En vigueur étendu

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

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

#### **Article 9** En vigueur étendu

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

On entend par réceptionnaire de magasin, de pressing et de laverie, les agents dont l'occupation principale est la réception, la manutention, l'expédition, la

restitution des pièces confiées par la clientèle et l'encaissement du prix.

**Article 10**  
En vigueur étendu

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

**Article 11**  
En vigueur étendu

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

**Article 12**  
En vigueur étendu

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

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

### **Accord sur les classifications du 31 octobre 1991**

En vigueur étendu

Préambule

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

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

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

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

Il est rappelé :

1° Que le personnel est réparti en quatre groupes :

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

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

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

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

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

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

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

## Définition des catégories employés-techniciens

### En vigueur étendu

Catégorie 1 : 120-130 :

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

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

Catégorie 2 : 140-150-155 :

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

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

Catégorie 3 : 160-170-180 :

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

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

Catégorie 4 : 190-200-210 :

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

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

Catégorie 5 : 230-250-270-290 :

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

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

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

## Employés techniciens

### En vigueur étendu

1re catégorie

Coefficient 120 :

- employé de bureau.

Coefficient 130 :

- employé de bureau dactylographe ;

- opératrice de saisie.

2e catégorie

Coefficient 140 :

- sténodactylo premier échelon ;

- standardiste ;

- aide-comptable premier échelon.

Coefficient 150 :

- standardiste-hôtesse ;

- aide-comptable, échelon 2 ;

- sténodactylo, échelon 2.

Coefficient 155 :

- standardiste-hôtesse télexiste.  
3e catégorie

Coefficient 160 :

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

Coefficient 170 :

- pupitreur, échelon 1.

Coefficient 130 :

- pupitreur, échelon 2 ;
  - attaché commercial débutant.
- 4e catégorie

Coefficient 190 :

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

Coefficient 200 :

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

Coefficient 210 :

- acheteur, échelon 1 ;
  - comptable ;
  - secrétaire-assistante.
- 5e catégorie

Coefficient 230 :

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

Coefficient 250 :

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

Coefficient 270 :

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

- assistante direction, échelon 2.

Coefficient 290 :

- infirmière du travail DE après un an ;

- chef de service commercial ;

- chef de service comptabilité.

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

En vigueur étendu  
Missions spécifiques des AM

Fonction personnel

Responsabilité du personnel sur lequel ils exercent leur commandement :

- discipline ;

- sécurité ;

- activité ;

- qualité professionnelle ;

- formation ;

- communication.

Fonction production

Responsabilité de la production en qualité, quantité et délais.

Fonction matériel

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

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

### I. - Filière location de linge. - Blanchisserie industrielle

Chef d'équipe 1 : coefficient 210.

Chef d'équipe 2 : coefficient 230.

Contremaître, échelon 1 : coefficient 250.

Contremaître, échelon 2 : coefficient 260.

Chef d'atelier, échelon 1 : coefficient 270.

Chef d'atelier, échelon 2 : coefficient 290.

Définitions

Définition générale :

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

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

Cette mission s'exerce notamment dans les fonctions suivantes :

Chefs d'équipe :

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

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

Contremaître :

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

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

Chef d'atelier, échelon 1 :

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

Chef d'atelier, échelon 2 :

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

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

- encadre au minimum cinquante personnes ;

- a la responsabilité complète de la production.

## II. - Filière blanchisserie laverie. - Pressing

A. - Définitions :

Définition générale :

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

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

Cette mission s'exerce notamment dans les fonctions suivantes :

Chef d'équipe :

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

Contremaître :

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

Agent de maîtrise d'entretien :

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

B. - Fonctions

Chef d'équipe, groupe 1, coefficient 160 :

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

Chef d'équipe, groupe 2, coefficient 180 :

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

Contremaître, groupe 1, coefficient 210 :

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

Contremaître, groupe 2, coefficient 250 :

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

Agent de maîtrise d'entretien, coefficient 270 :

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

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

## **Champ d'application.**

### **Article 1** En vigueur étendu

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

## **Définitions.**

### **Article 2** En vigueur étendu

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

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

## **Assimilation.**

### **Article 3** En vigueur étendu

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

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

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

## **Classification.**

### **Article 4** En vigueur étendu

Les ingénieurs et cadres sont classés en trois positions :

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

Position I. - Ingénieurs et cadres débutants.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Position III. - Ingénieurs et cadres de commandement.

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

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

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

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

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

### **Période d'essai.**

#### **Article 5**

[En vigueur étendu](#)

La durée de la période d'essai des ingénieurs et cadres est fixée à trois mois.

La résiliation du contrat peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou de l'autre des parties sans aucun préavis pendant la première moitié de la période d'essai et en respectant un préavis de quinze jours pendant la seconde moitié de ladite période. A l'expiration de la période d'essai l'embauchage devient définitif.

### **Appointements.**

#### **Article 6**

[En vigueur étendu](#)

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

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

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

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

### **Congés payés.**

#### **Article 7**

[En vigueur étendu](#)

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

- 3 jours après 5 ans de fonction dans l'entreprise ;
- 6 jours après 10 ans de fonction dans l'entreprise.

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

#### **Article 8**

[En vigueur étendu](#)

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

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

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

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

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

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

**Article 9**  
En vigueur étendu

Durant le préavis fixé à l'article 63.1 des clauses générales, les ingénieurs et cadres congédiés pourront disposer de 60 heures payées pour rechercher un nouvel emploi. Pour les ingénieurs et cadres congédiés âgés de plus de 50 ans au jour du licenciement, le temps payé pour rechercher un nouvel emploi sera de 80 heures.

### **Préavis.**

**Article 10**  
En vigueur étendu

Tout licenciement doit être notifié à l'intéressé et confirmé par pli recommandé avec accusé de réception, dans le respect de la procédure prévue par les articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

### **Indemnité de congédiement.**

**Article 11**  
En vigueur étendu

Il est alloué à l'ingénieur ou au cadre congédié ayant plus de deux ans de présence dans l'entreprise sauf en cas de faute grave une indemnité distincte du préavis et calculée sur la base d'un cinquième de mois par année de présence sans pouvoir dépasser six mois du salaire moyen de la dernière année de travail. Cette indemnité se substitue à l'indemnité légale de licenciement.

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

**Article 12**  
En vigueur étendu

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

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

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

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

### **Retraite des cadres.**

**Article 13**  
En vigueur étendu

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

## **Réduction et aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles Accord national du 29 juin 1999**

Conseil français de l'entretien des textiles.

Fédération générale Force ouvrière des cuirs, textiles, habillement ;  
Fédération textile-habillement-cuir CGT ;  
Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.

## Préambule

### En vigueur étendu

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

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

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

une activité artisanale et de proximité : essentiellement pressings, blanchisseries, laveries, teintureriers, une activité industrielle : blanchisseries industrielles.

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

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

L'activité de proximité doit faire face, pour le moins, à trois problèmes majeurs : d'une part, le changement d'habitudes vestimentaires des consommateurs, qui entraîne un recours beaucoup moins fréquent à ses services, d'autre part la concurrence du "discount", enfin, pour les magasins implantés dans les galeries marchandes des grandes surfaces, le respect des règles de fonctionnement très contraignantes, singulièrement en termes d'amplitude d'horaires d'ouverture. Essentiellement composée de petites unités, employant 2 à 5 salariés, elle se trouve par ailleurs confrontée pour ce qui concerne les modalités concrètes de mise en oeuvre de l'aménagement-réduction du temps de travail, à une problématique complexe.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Champ d'application.

### En vigueur étendu

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

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

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

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 5 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 23 novembre 1999, art. 1er).*

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

### **En vigueur étendu**

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

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

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

- les conditions de travail et de rémunération des salariés ;
- la compétitivité de l'entreprise, notamment au regard des organisations spécifiques de ses clients et à celui de la concurrence ;
- le développement de l'emploi et la limitation de la précarité ;
- les contraintes spécifiques liées au commerce de proximité en petites unités de travail.

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

## **Options envisageables.**

### **En vigueur étendu**

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

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

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

Cet examen conduira certaines entreprises ou établissements à entrer dans le dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 qui induit une réduction sensible du temps de travail et comporte des aides financières, outil servant d'appui à la création d'emplois - ou à leur consolidation dans les entreprises en difficulté - au rajeunissement de la pyramide des âges, à la limitation de la précarité, et à la compétitivité qui permet une politique salariale appropriée et un accroissement de l'emploi.

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

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

## **Heures supplémentaires.**

### **En vigueur étendu**

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

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

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

- à 130 heures par an et par salarié pour les entreprises ne pratiquant pas d'accord de modulation ;

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

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

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

### **Personnel à temps partiel.**

#### **En vigueur étendu**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Personnel d'encadrement.**

#### **En vigueur étendu**

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

Dans cet esprit, ils recommandent que cette réduction du temps de travail soit mise en oeuvre sous forme de jours de repos ou de demi-journées de repos, unités de mesure mieux adaptées aux fonctions d'encadrement que les strictes mesures du temps de travail en heures (1).

Forfait avec référence à un horaire précis (2) :

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

Forfait sans référence à un horaire précis (2) :

Les métiers du service, caractérisés par l'adaptabilité, la réactivité aux demandes des clients, impliquent de la part des cadres une grande autonomie dans l'organisation de leur temps de travail. La formule ci-dessous, en complément des forfaits avec horaire précis, vise à répondre à ces modes de travail qui ne permettent pas de contrôler les horaires.

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

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

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

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

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

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-1 (2e alinéa) et L. 212-7 (2e alinéa) du code du travail (arrêté du 23 novembre 1999, art. 1er), (2) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail ((arrêté du 23 novembre 1999, art. 1er).*

### **Modulation du temps de travail.**

#### **En vigueur étendu**

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

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

- la modulation se fera sur une période maximale de 12 mois définie par chaque entreprise ou établissement, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, l'année civile sera retenue comme période de décompte ;

- un point sera fait semestriellement, avec les organisations syndicales et les instances représentatives, de l'utilisation de la modulation et de la situation des salariés concernés ;

- la programmation indicative sera communiquée aux salariés avant le début de la période considérée, dans les conditions prévues par la loi ;

- toute variation par rapport au nouvel horaire fera l'objet d'une information des salariés au plus tard une semaine - sauf en cas de circonstances exceptionnelles - avant mise en application ;

- la durée hebdomadaire du travail ne pourra excéder 43 heures. Au-delà et dans les limites prévues par la loi et le présent accord, elles seront exclues du champ de la modulation et rémunérées avec les majorations à l'échéance de la paie (1) ;

- les conditions de rémunération et de "lissage" de rémunération seront prévues par les accords d'entreprise ou d'établissement. En cas d'absence indemnisée, l'indemnisation se fera sur la base de l'horaire individuel lissé ;

- au cas où l'horaire hebdomadaire moyen aurait été dépassé sur la période de 12 mois, et toutes choses égales, quant à l'application des règles relatives au repos compensateur, les salariés pourront choisir individuellement entre le paiement majoré des heures supplémentaires et, en tout ou partie, un repos de remplacement équivalent ;

- dans le cas où, sur la période, l'horaire hebdomadaire moyen serait inférieur à la moyenne prévue, le salarié conservera intégralement le bénéfice des heures rémunérées et non exécutées ;

- les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle au recours pour les entreprises au dispositif relatif au chômage partiel.

*(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8-5 et L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 23 novembre 1999, art. 1er).*

### **Application de l'accord.**

#### **En vigueur étendu**

Entreprises ou établissements employant plus de 2 salariés :

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

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

Entreprises employant 20 salariés et moins :

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

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

### **Dépôt et extension.**

#### **En vigueur étendu**

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

## **Entrée en vigueur.**

### **En vigueur étendu**

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

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

## **ANNEXE.**

### **En vigueur étendu**

Dispositions applicables dans les entreprises de vingt salariés et moins

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

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

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

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

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

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

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

Modalité 1 : horaire hebdomadaire fixé à 35 heures :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Proratisation des repos

(modalités 2 et 3)

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

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

#### Chômage partiel (3)

(modalités 2 et 3)

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

#### Rémunération

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

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

#### Contingent annuel d'heures supplémentaires

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

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

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

#### Temps partiel



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

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

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

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

Embauches ou préservation d'emplois

Volet offensif (5) :

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

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

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

Volet défensif (5) :

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

Réexamen de l'accord

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

Suivi de l'accord

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

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

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

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

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du code du travail et du point II de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 23 novembre 1999, art. 1er);(2) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5-1 et L. 212-8-5 du code du travail (arrêté du 23 novembre 1999, art. 1er);(3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 23 novembre 1999, art. 1er);(4) Point exclu de l'extension (arrêté du 23 novembre 1999, art. 1er);(5) Point étendu sous réserve de l'application du point V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de l'article 4 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 23 novembre 1999, art. 1er).

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

Conseil français de l'entretien des textiles.

Fédération générale Force ouvrière des cuirs, textiles, habillement ;  
Fédération textile-habillement-cuir CGT ;  
Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.

### **Champ d'application.**

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

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

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

Groupement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST).

Fédération cuir textile habillement CGT ;  
Fédération Hacuitex CFDT ;  
Fédération cuir textile habillement CGT-FO.

### Préambule

#### En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Champ d'application

#### En vigueur étendu

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

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

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

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

### En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

## Options envisageables

### En vigueur étendu

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

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

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

Cet examen conduira certaines entreprises ou établissements à entrer dans le dispositif d'incitation prévu par la loi, outil servant d'appui à la création d'emplois - ou à leur consolidation dans les entreprises en difficulté -, au rajeunissement de la pyramide des âges, à la limitation de la précarité, et à la compétitivité qui permet une politique salariale appropriée et un accroissement de l'emploi.

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

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

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

## Heures supplémentaires

### En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### **Personnel à temps partiel**

#### **En vigueur étendu**

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

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

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

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

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

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

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

### **Personnel d'encadrement**

#### **En vigueur étendu**

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

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

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

#### **En vigueur étendu**

Sont considérés comme tels, aux termes de la loi :

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

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

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

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

#### **En vigueur étendu**

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

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

#### **En vigueur étendu**

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

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

annuel et d'une fiche de suivi mensuel.

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

*(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 du code du travail qui n'autorise la conclusion de conventions de forfaits en jours qu'avec des cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).(2) Paragraphe étendu sous réserve également que les modalités de mise en place de forfait défini en jours prévues à l'article L. 212-15-3 soient fixées au niveau de l'entreprise, en ce qui concerne les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées, les modalités de prises des journées et demi-journées de repos, les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail et les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).*

## Organisation du temps de travail (1)

### En vigueur étendu

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

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

- elle se fera sur une période maximale de 12 mois, définie par chaque entreprise ou établissement, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, l'année civile sera retenue comme période de décompte ;
- un point sera fait, conformément à la loi, de l'utilisation de la modulation, et de la situation des salariés concernés ;
- la programmation indicative sera communiquée aux salariés avant le début de la période considérée, dans les conditions prévues par la loi (2) ;
- toute variation par rapport au nouvel horaire fera l'objet d'une information des salariés et de leurs représentants au plus tard une semaine - sauf en cas de circonstances exceptionnelles - avant mise en application (3) ;
- la durée hebdomadaire du travail ne pourra, excéder 42 heures, sauf dispositions dérogatoires par accord d'entreprise ou d'établissement. Au-delà du plafond fixé, et dans les limites prévues par la loi et le présent accord, elles seront exclues du champ de la modulation et rémunérées avec les majorations à l'échéance de la paye ;
- les conditions de rémunération et de "lissage" de rémunération seront prévues par les accords d'entreprise ou d'établissement. En cas d'absence indemnisée, l'indemnisation se fera sur la base de l'horaire individuel lissé ;
- au cas où l'horaire hebdomadaire moyen aurait été dépassé sur la période de 12 mois, et toutes choses égales quant à l'application des règles relatives au repos compensateur, les salariés pourront choisir individuellement entre le paiement majoré des heures supplémentaires, et, en tout ou partie, un repos de remplacement équivalent ;
- dans le cas où, sur la période, l'horaire hebdomadaire moyen serait inférieur à la moyenne prévue, le salarié conservera intégralement le bénéfice des heures rémunérées et non exécutées, sans report possible sur l'exercice suivant ;
- les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle au recours pour les entreprises au dispositif relatif au chômage partiel.

*(1) Chapitre étendu sous réserve que les modalités prévues à l'article L. 212-8 du code du travail, c'est-à-dire les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation, les modalités de recours au travail temporaire et le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail est rompu au cours de cette même période, soient définies au niveau de l'entreprise (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail qui prévoit la consultation des institutions représentatives du personnel sur le programme de modulation (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail qui fixe à sept jours ouvrés le délai minimal de prévenance en cas de changement d'horaire (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).*

## Application de l'accord

### En vigueur étendu

L'application du présent accord-cadre fera l'objet d'une négociation, au sein des entreprises ou établissements qui en prendront l'initiative, dans les conditions prévues par le présent accord et par la loi.

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

L'application du présent accord est subordonnée à son arrêté d'extension, il entrera en vigueur à compter de la date de son arrêté d'extension.

## Elargissement du champ d'application de la convention Accord du 16 juillet 2002

La délégation patronale du groupement interpatronal d'études blanchisserie-teinturerie-pressing,

CFDT ;  
CGT ;  
CGT-FO,

### **Article 1**

En vigueur non étendu

Les signataires demandent l'élargissement du champ d'application de la convention collective interrégionale aux régions d'Alsace, de Champagne-Ardenne, de Basse-Normandie, de Haute-Normandie, de Poitou-Charentes et du Limousin (pour les entreprises de teinturerie de gros et de détail).

### **Article 2**

En vigueur non étendu

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

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Les parties signataires ont pris acte de l'engagement de la délégation patronale d'ouvrir des négociations visant à l'amélioration de dispositions de la CCIR, parallèlement aux procédures d'élargissement de celle-ci.

### **Article 4**

En vigueur non étendu

La délégation patronale est chargée d'accomplir les formalités nécessaires à l'élargissement défini à l'article 1er du présent accord.

Fait à Lyon, le 16 juillet 2002.

## **Heures supplémentaires bonifiées Avenant n° 6 du 14 mars 2002**

Groupe patronal interrégional d'études blanchisserie-teinturerie.

CFE-CGC ;  
CGT ;  
FO-FGCTH.

### **Heures supplémentaires bonifiées.**

En vigueur non étendu

Article unique

Dans les conditions instaurées par l'article L. 212-5 du code du travail, la bonification des 4 premières heures supplémentaires peut donner lieu, soit à l'attribution d'un repos équivalent, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente.

Fait à Lyon, le 14 mars 2002.

## **Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle Accord du 2 décembre 2004**

Conseil français d'entretien des textiles (CFET) ;  
Groupe des entreprises individuelles de services textiles (GEIST).

Fédération textile habillement CFE-CGC ;  
Fédération Force ouvrière des cuirs, textile, habillement ;  
Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFDT ;  
Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.

### **Préambule**

En vigueur étendu

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

Il s'inscrit également dans le prolongement des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années.

Les professions de l'entretien et de la location textile sont, par nature, tout à fait tributaires de la situation économique de leurs clients. Elles sont confrontées aux évolutions de la situation de l'emploi, en particulier industriel, et à celles des modes de consommation.

L'une de leurs caractéristiques est d'offrir des emplois réels et pérennes à des salariés d'un faible niveau de qualification et de contribuer ainsi fortement aux enjeux de l'insertion par l'emploi.

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

A cette fin, ils conviennent de :

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

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

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

### **Champ d'application.**

#### **Article 1** En vigueur étendu

Le présent accord vise les entreprises de l'entretien et de la location textile (codes NAF 93.0.A, 93.0.B et 71.4.A).

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

### **Objectifs et priorités.**

#### **Article 2** En vigueur étendu

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

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

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

### **Développement de l'apprentissage.**

#### **Article 3** En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

- les diplômes préparés par les CFA présentant une demande devront être, soit spécifiques à l'entretien et à la location textile, soit de nature transversale ;
- les dossiers de demandes présentés par les CFA seront examinés paritairement chaque année et comporteront, en particulier, les éléments suivants : nombre d'apprentis par diplôme, nombre de diplômés par type de diplôme, objectifs de développement quantitatif, contribution financière demandée, budget de fonctionnement et sources de financement, délibération paritaire ;
- décision financière par les conseils d'administration des OPCA de la branche ;
- le montant des contributions versées aux CFA ne pourra globalement dépasser 30 % du versement correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence aux OPCA de la branche par les entreprises de l'entretien et de la location textile, visé à l'article 17.1 ci-après.

Les parties signataires invitent les entreprises à privilégier le dispositif professionnel lors de l'affectation de leur taxe d'apprentissage et rappellent leur attachement à la mission de collecte confiée à cet effet au conseil français de l'entretien textile.

### **Le contrat de professionnalisation.**

#### **Article 4** **En vigueur étendu**

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

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois la durée minimum peut être portée à 50 % lorsque la durée de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois.

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur dans la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de



nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

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

La participation financière des OPCA de la branche aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base de forfaits horaires, fixés en application de l'article L. 983-1 du code du travail, par la CPNEF et dont le montant ne pourra être inférieur à 10 Euros

Ce forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la CPNEF dans le respect du minimum ci-dessus, en fonction notamment :

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

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

### **Article 5** En vigueur étendu

#### 5.1. Missions d'accueil

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

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

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

#### 5.2. Développement de la fonction tutorale

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

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 18 mois. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :

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

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de 2 salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Ce nombre peut être porté à 3 en cas de renouvellement dû à l'échec à l'examen préparé. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

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

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

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période. Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

A cette fin, tant les actions de préparation et de formation que celles liées à l'exercice de la fonction tutorale - dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ou dans celui de dispositifs spécifiques d'insertion - pourront être prises en charge financièrement par les OPCA de la branche, en application des textes réglementaires en vigueur.

### 5.3. Actions d'information des jeunes et des salariés

Les parties signataires invitent les OPCA de la branche à mettre en oeuvre et à prendre en charge financièrement les actions suivantes en matière d'information :

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

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

Les OPCA de la branche pourront, si nécessaire, déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion applicables aux OPCA dans les limites fixées par la CPNFP (1).

*(1) Alinea étendu sous réserve de l'application des dispositions du c et du d de l'article R. 964-4 du code du travail et du dernier alinéa de l'article R. 964-16-1 du même code (arrêté du 13 juillet 2005, art. 1er).*

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

### **Article 6** En vigueur étendu

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

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

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

L'ensemble des actions en la matière seront conduites, dans toute la mesure du possible, en étroite collaboration avec l'éducation nationale.

## **L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle.**

### **Article 7** En vigueur étendu

#### 7.1. L'entretien professionnel

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

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

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

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

#### 7.2. Le bilan de compétences

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

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

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

#### 7.3. Le passeport formation

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

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

#### 7.4. Validation des acquis

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer toute démarche de validation des acquis des salariés, et notamment le nouveau dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

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

Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions seront mobilisés par les OPCA de la branche à cet effet.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en oeuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle. Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, tout salarié peut bénéficier d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

### **La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation modalités de validation et de certification.**

#### **Article 8** En vigueur étendu

##### 8.1. Reconnaissance et validation

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

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

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

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

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

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

##### 8.3. Reconnaissance et qualification

Les entreprises favoriseront la promotion et l'évolution de la qualification professionnelle des salariés ayant suivi des stages sanctionnés par un diplôme officiel, un titre homologué ou un CQP de branche. Lorsque des postes seront vacants ou créés dans l'entreprise, il sera tenu compte pour les pourvoir des connaissances acquises en formation professionnelle continue, sanctionnées par un diplôme officiel, un titre homologué ou une attestation, et correspondant aux exigences du poste.

### **Période de professionnalisation.**

#### **Article 9** En vigueur étendu

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

Elles souhaitent que la " période de professionnalisation " permette de favoriser l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de la branche, conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2 ci-dessus.

Dans cet esprit, elles considèrent que les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation menées dans ce cadre, donnent lieu au titre de la période de professionnalisation, à une participation financière des OPCA de la branche.

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

Considérant l'enjeu de professionnalisation des salariés de la branche comme prioritaire, les parties signataires invitent les OPCA de la branche à consacrer une part importante de leurs fonds de professionnalisation au financement d'actions au titre de la période de professionnalisation.

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

#### **Article 10** En vigueur étendu

##### 10.1. Le programme pluriannuel de formation

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

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

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

suyvant la période pluriannuelle.

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

#### 10.2. Le plan de formation

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

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

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

### **Le droit individuel à la formation (DIF).**

#### **Article 11** En vigueur étendu

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

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

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

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

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives de la branche.

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

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Toutefois ces actions de formation, pouvant être articulées avec ou en complément des actions du plan de formation ou de la période de professionnalisation, pourront être mises en oeuvre sur proposition de l'employeur, pour tout ou partie, sur le temps de travail, notamment pour répondre aux besoins d'organisation de l'entreprise.

Pour la première application du DIF, le calcul de l'ancienneté des salariés se fera au premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, et au plus tard le 7 mai 2005.

### **Le congé individuel de formation.**

#### **Article 12** En vigueur étendu

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

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

### **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.**

#### **Article 13** En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent de poursuivre les travaux de l'observatoire des métiers mis en place au sein des OPCA de la branche.

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

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par les OPCA de la branche.

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

#### **Article 14**

En vigueur étendu

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

La formation professionnelle continue doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise et de la commission de formation lorsqu'elle existe, de discussions approfondies qui soient de nature à jouer un rôle majeur dans le développement d'une politique de formation active et efficace. A cet effet, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur les conditions de mise en oeuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage ainsi que le DIF.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, lequel doit être considéré comme partie intégrante de la stratégie de l'entreprise, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux représentants syndicaux au CE et aux membres de la commission de formation du CE les documents relatifs aux projets de l'entreprise. Ces documents sont transmis aux participants 3 semaines avant la réunion.

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

Le temps passé par les membres de la commission de formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise aux réunions de ladite commission consacrées à l'examen du plan de formation de l'entreprise leur est payé comme temps de travail.

La commission de formation précitée du comité d'entreprise, tout comme ce dernier, entretiendront les relations nécessaires avec le service chargé de la formation dans l'entreprise. Le CE pourra l'habiliter à mener, en coordination avec ce service et dans le respect de la réglementation en vigueur, toutes les actions adéquates pour faire connaître les organismes et stages dispensant la formation accessible par congé individuel et pour conseiller les salariés désirant s'orienter dans cette voie.

### **Formation et égalité professionnelle.**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Ils recommandent aux entreprises de favoriser l'accès des femmes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

La CPNEF pourra, en tant que de besoin, sur la base des travaux de l'observatoire visé à l'article 13 du présent accord, émettre toute recommandation utile sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

### **Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'entretien et de la location textile.**

#### **Article 16**

En vigueur étendu

La commission a notamment pour rôle :

- d'établir la liste des formations ou parcours professionnalisants éligibles au titre des objectifs prioritaires visés à l'article 2 ainsi que ceux éligibles au titre du contrat de professionnalisation, en particulier ceux pouvant donner lieu à dérogation (art. 4) ;
- de préciser, en fonction de la nature des formations, les modulations du forfait horaire de prise en charge par les OPCA de la branche, dans le cadre des actions conduites au titre du contrat ou des actions de professionnalisation (art. 4) ;
- de préciser les modulations de prise en charge financière afférentes aux actions conduites dans le cadre de la " période de professionnalisation " ;

- la mise en place du dispositif du CQP dans la branche en application de l'article 8.2 du présent accord ;
- d'assurer le suivi des travaux de l'observatoire des métiers, en application de l'article 13 et de formuler toute proposition en vue d'en orienter les travaux ;

Sur la base des informations de l'observatoire des métiers qu'elle recevra des OPCA de la branche, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle à la section professionnelle paritaire concernée des OPCA de la branche.

### **Dispositions financières.**

#### **Article 17**

En vigueur étendu

##### 17.1. Entreprises employant au minimum 10 salariés

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant au minimum 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer un versement correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche pour assurer le financement des priorités définies par le présent accord, incluant notamment :

- les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, des titulaires de contrats de professionnalisation ;
- les actions d'accompagnement et de formation au titre de la " période de professionnalisation " ;
- le financement des frais de formation, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation répondant aux priorités du présent accord pour l'exercice du droit individuel à la formation ;
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers visé à l'article 13 du présent accord ;
- les actions d'information des jeunes et des salariés.

##### 17.2. Entreprises employant moins de 10 salariés

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant moins de 10 salariés doivent, chaque année, consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue conduites en application du présent accord une contribution équivalente à 0,65 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution versée à l'OPCA dont relève l'entreprise est affectée au financement des priorités définies au 17-1 à concurrence de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

### **Mesures d'accompagnement des entreprises artisanales.**

#### **Article 18**

En vigueur étendu

Les obstacles au développement de la formation dans les entreprises artisanales tiennent d'avantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. Ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et définir leurs problèmes en la matière et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises. Ceci implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en oeuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance, et à celle des salariés, les dispositifs d'aides à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises relevant du champ d'application de l'accord multi-professionnel du 8 décembre 1994 ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise, en matière de production de compétence.

A cet effet, il appartient à l'OPCAMS, en application de l'article 4-2 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés, des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 322-9 du code du travail, relatives aux aides de l'Etat en faveur des entreprises de moins de 50 salariés, pour leur permettre d'assurer le remplacement des salariés en formations (loi du 4 mai 2004).

### **Conditions d'application de l'accord.**

#### **Article 19**

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord ;
- et dans un délai de 2 ans afin d'effectuer un bilan d'étape concernant la mise en oeuvre et l'application du présent accord.

Par ailleurs, dans les matières relevant des articles du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

### **Durée de l'accord et extension.**

#### **Article 20** En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera inséré en annexe aux clauses générales des conventions collectives de l'entretien et de la location textile.

Les parties conviennent expressément de soumettre le présent accord à durée indéterminée aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Fait à Paris, le 2 décembre 2004.

### **Mise à la retraite des salariés âgés de 60 à 65 ans Accord national du 2 décembre 2004**

Conseil français d'entretien des textiles (CFET) ;  
Groupement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST).

Fédération générale des cuirs, textiles, habillement Force ouvrière ;  
Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFDT ;  
Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC ;  
Fédération textile-habillement CFE-CGC.

#### **Article 1** En vigueur étendu

Le présent accord vise les entreprises de l'entretien et de la location textile (codes NAF 93.0.A, 93.0.B et 71.4.A).

#### **Article 2** En vigueur étendu

Désireux de s'inscrire dans une démarche qui privilégie à la fois :

- la santé et le bien-être des salariés âgés ;
- la gestion prévisionnelle des emplois, dans les entreprises de la profession ;
- le développement de l'emploi dans la profession ;

Les soussignés ont décidé d'arrêter les dispositions ci-après :

#### **Article 3** En vigueur étendu

Les employeurs pourront procéder à la mise à la retraite de salariés âgés de 60 à 65 ans dès lors :

- que le salarié concerné a atteint l'âge de 60 ans révolus ;
- qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein de la sécurité sociale.

La procédure de mise à la retraite sera identique à celle engagée en matière de licenciement individuel.

#### **Article 4** En vigueur étendu

En contrepartie :

- 4.1. Le salarié bénéficiera d'une indemnité de départ égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement, et assujettie au même régime fiscal et social.
- 4.2. L'entreprise s'engage :

- soit à compenser, par l'embauche, à hauteur d'au moins 50 % les mises à la retraite auxquelles elle procédera. Cet engagement s'appliquera dans les 12 mois suivant le départ du salarié concerné et s'appréciera au niveau de l'ensemble de l'entreprise, tous établissements et tous postes confondus. Il fera l'objet d'une communication annuelle au comité d'entreprise ou, le cas échéant, au comité central d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent ;

- soit à consacrer une part significative (au minimum 20 %) de son obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue, affectée au plan de formation, à la formation des salariés de 45 ans et plus.

Cette contrepartie s'apprécie dans l'année N au cours de laquelle la mise à la retraite est prononcée ou au cours de l'année suivante.

#### **Article 5** En vigueur étendu

Le présent accord sera applicable au premier jour du mois civil suivant sa signature, soit au 1er janvier 2005. Il sera annexé aux conventions collectives régissant la profession. Il fera l'objet de la procédure d'extension telle que définie par les articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 2 décembre 2004.

### **Champ d'application (Champagne-Ardenne) Accord du 14 décembre 2004**

La CFET Champagne-Ardenne,

La fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO ;  
La fédération des industries de l'habillement du cuir et du textile CFDT ;  
La fédération textile, habillement, cuir CGT ;  
La fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC ;  
La fédération textile habillement CFE-CGC,

#### En vigueur non étendu

1. La convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing, teinturerie du 17 novembre 1997, modifiée par l'avenant n° 7 du 10 mars 2003, rendue obligatoire dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention par l'arrêté du 10 août 1998 s'appliquera dans les mêmes conditions, conformément aux dispositions du code du travail pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le même champ d'application professionnel, dans les départements, de la Marne, de la Haute-Marne, de l'Aube et des Ardennes.

2. Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Reims, le 14 décembre 2004.

### **Champ d'application (Limousin) Accord du 22 décembre 2004**

L'union régionale de l'entretien des textiles (Uniret) du Limousin,

La fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO ;  
La fédération des industries de l'habillement du cuir et du textile CFDT ;  
La fédération textile-habillement-cuir CGT ;  
La fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC ;  
La fédération textiles habillement CFE-CGC,

#### En vigueur non étendu

1. La convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing, teinturerie du 17 novembre 1997, modifiée par l'avenant n° 7 du 10 mars 2003, rendue obligatoire dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention par l'arrêté du 10 août 1998 s'appliquera dans les mêmes conditions, conformément aux dispositions du code du travail pour tous les employeurs et tous les salariés dans les entreprises de teinturerie de gros (code NAF 93.0A), de teinturerie de détail (code NAF 93.0B) dans les départements de la Haute-Vienne, de la Corrèze et de la Creuse.

2. Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Limoges, le 22 décembre 2004.



## Elargissement du champ d'application Accord du 28 juin 2005

La délégation patronale.

CGT ;  
CFDT ;  
CGT-FO.

### **Article 1** En vigueur étendu

Les signataires ont pris acte des différents accords régionaux intervenus au cours de l'hiver 2004-2005 et demandent le rattachement desdites régions à la CCIR.

### **Article 2** En vigueur étendu

En conséquence, le premier paragraphe de l'article 1.1., chapitre Ier " Application de la convention collective ", " Champ d'application géographique et professionnel ", est modifié comme suit :

(voir cet article)

### **Article 3** En vigueur étendu

Les parties signataires ont pris acte de l'engagement de la délégation patronale d'ouvrir des négociations visant à l'amélioration de la CCIR, parallèlement aux procédures d'extension du présent accord.

### **Article 4** En vigueur étendu

La délégation patronale est chargée d'accomplir les formalités nécessaires à l'extension du présent accord.

Il sera applicable le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 28 juin 2005.

## Classification du personnel ouvrier Accord du 27 avril 2006

Conseil français de l'entretien textile ;  
Groupement des entreprises industrielles de services textiles.

FO-CTH ;  
THC-CGT ;  
TCHB-CFTC ;  
CFDT HACUITEX ;  
CFE-CGC.

### **Article 1** En vigueur étendu

Les parties soussignées, prenant acte de l'évolution de l'organisation de la production dans les deux filières de la branche (filière location de linge blanchisserie industrielle et de détail, et filière pressings teintureriers laveriers) sont convenues de modifier comme suit les classifications du personnel ouvrier.

*Voir l'annexe I, ouvriers, modifiée.*

### **Article 2** En vigueur étendu

Le présent accord se substitue aux accords des 31 juillet 1989 et 31 octobre 1991, à l'exception des dispositions concernant le personnel d'entretien, qui restent inchangées.

### **Article 3** En vigueur étendu

Compte tenu du délai nécessaire à la mise en place de ces nouvelles dispositions dans les entreprises, les parties conviennent qu'elle bénéficieront d'un délai de 5

mois pour l'appliquer à leur personnel. Les nouvelles classifications entreront donc en vigueur au plus tard le 30 septembre 2006.

Fait à Paris, le 27 avril 2006.

## **Adhésion par lettre du 15 mars 2007 du groupement des entreprises industrielles de servicetextiles (GEIST) à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec et teinturerie**

En vigueur

Paris, le 15 mars 2007.

Le groupement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST), 10 rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17, à la direction générale des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail, nous vous notifions notre adhésion à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec et teinturerie, JO 3074, IDCC 2002.

Cette adhésion est déposée à la direction départementale du travail de Lyon et à la direction des relations du travail de Paris, ainsi qu'aux greffes des conseils des prud'hommes de Lyon et de Paris.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

## **Adhésion par lettre du 19 mars 2007 de la FFP à la convention collective interrégionale**

En vigueur

Paris, le 19 mars 2007.

La fédération française des pressings, 21, rue Jean-Poulmarch, 75010 Paris, à la direction générale du travail, service des conventions collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Notre organisation professionnelle d'employeurs, dénommée fédération française des pressings, représente nationalement les entreprises codées 930 A et 930 B.

A ce titre et dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail, nous vous informons de notre adhésion à la totalité des clauses et annexes de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 rendue obligatoire dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention par l'arrêté du 10 août 1998 (convention n° 3074).

La FFP a été habilitée pour ce faire par décisions prises par son bureau réuni le 4 décembre 2006 et son assemblée générale du 12 mars 2007.

Cette adhésion est notifiée ce jour à tous les signataires de la convention.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

La présidente.

## **Accord du 16 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que les négociations annuelle sur les salaires et quinquennale sur les classifications visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 23 avril 2009, art. 1er)*

Fédération française des pressings et blanchisseries (FFPB) ;

Groupement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST).

HACUITEX CFDT ;

Chimie CFE-CGC ;

Chimie, mines, textile, énergie (CMTE) CFTC ;

Textile, habillement, cuirs (THC) CGT ;

Cuirs, textiles, habillement FO.

## **Préambule**

### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Depuis plusieurs décennies, les textes législatifs et réglementaires communautaires et internes ont permis une évolution des mentalités rendant propice une réflexion collective sur les actions concrètes à mettre en oeuvre dans les entreprises pour favoriser l'égalité professionnelle.

Les deux dernières dispositions du droit interne concernant l'égalité professionnelle résultent de :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 ;

- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit dans cette évolution législative et entend contribuer, au sein de la branche, à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes. Il tient compte également des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, repris par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et ses avenants. Les orientations et actions définies dans l'accord ont pour objectif de corriger durablement les inégalités éventuellement constatées à partir de bilans quantitatifs et de proposer des pistes de progrès.

Les partenaires sociaux de la branche affirment ainsi que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

### **Objectifs**

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle doivent être portés à tous les niveaux de l'entreprise, afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés en association avec les représentants du personnel.

Par ailleurs, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte à chaque fois qu'une négociation de branche en présentera l'opportunité.

## **Chapitre Ier Champ de l'accord**

### **En vigueur étendu**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées par le champ professionnel et territorial de la convention collective de la blanchisserie-teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage, pressing et teinturerie) (brochure n° 3074).

## **Chapitre II Recrutement**

### **En vigueur étendu**

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, il est rappelé que les critères retenus doivent s'appuyer sur les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises veillent également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Enfin, afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'actions visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

## **Chapitre III Promotion et évolution professionnelles**

### **En vigueur étendu**

Les entreprises de la branche veilleront à assurer une garantie d'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire. Les entretiens individuels professionnels permettront une analyse en ce sens.

Les entreprises s'engagent à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès.

Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires, quand ils sont possibles, puissent permettre aux femmes et aux hommes d'évoluer sans obstacle dans leur vie professionnelle tout en leur permettant de concilier leur vie familiale.

## **Chapitre IV Formation professionnelle continue**

### **En vigueur étendu**

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En conséquence, les parties signataires décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes que tous les salariés puissent bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle, quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, leur âge et le niveau de formation visé.

Les entreprises mettront en oeuvre les dispositifs permettant aux salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et, par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle. Les salariés pourront notamment utiliser le dispositif du DIF prévu à l'article 11 de l'accord relatif à la formation professionnelle du 2 décembre 2004. Les signataires rappellent que, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et celles qui négocient sur le sujet veilleront à intégrer ces objectifs dans leurs axes de travail.

Les parties signataires s'engagent à prendre en compte ces éléments dans les actions qu'elles mènent respectivement ou conjointement au sein du FORTHAC.

## **Chapitre V Maternité et congé parental**

### **En vigueur étendu**

#### Rémunération du congé maternité ou d'adoption

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé maternité ou d'adoption n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressés.

En outre, lorsqu'un salarié en congé parental est compris dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, les rémunérations des salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent évoluer dans la même proportion que celles constatées dans la même catégorie professionnelle, ou, si cette dernière n'est pas identifiable, celle des autres salariés de l'entreprise pendant cette période.

#### Situation du salarié durant le congé maternité ou d'adoption et retour dans l'entreprise

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec l'entreprise durant le congé maternité ou d'adoption. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

- afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents suite à un congé maternité ou d'adoption, ou pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés ;

- les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle, visant notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer si besoin un bilan de compétences.

#### Prise en compte de la vie familiale

Dans le cas où certains salariés (hommes ou femmes) seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Les salariées en état de grossesse auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité.

## **Chapitre VI Egalité salariale**

### **En vigueur étendu**

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est obligatoirement tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les disparités de rémunération dans un établissement ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes

et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations sur les salaires.

## **Chapitre VII Sensibilisation et communication**

### **En vigueur étendu**

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

En effet, l'égalité professionnelle hommes-femmes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et culturelles, et c'est pourquoi des efforts seront effectués en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Conformément aux objectifs du présent accord, les directions d'entreprise impulseront cette sensibilisation et associeront les représentants du personnel aux démarches liées à cet accord.

## **Chapitre VIII Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel**

### **En vigueur étendu**

Les organisations syndicales de salariés veilleront, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée lors de la désignation des membres du CHSCT.

## **Chapitre IX Durée de l'accord. - Opposabilité. - Dénonciation et révision**

### **En vigueur étendu**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail. L'ensemble des dispositions du présent accord s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles concernés du code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt, qui interviendra conformément aux dispositions prévues par le code du travail, et fera l'objet de mesures de publicité prévues audit code.

## **Accord du 28 janvier 2009 relatif à l'emploi et à l'insertion des personnes handicapées**

Fédération française des pressings et blanchisserie (FFPB) ;

Groupeement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST).

Services CFDT, pôle Hacuitex ;

Chimie CFE-CGC ;

Chimie, mines, textile, énergie CFTC ;

Cuirs, textiles, habillement CGT-FO.

### **En vigueur étendu**

Le présent accord s'inscrit dans le contexte de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005.

L'objectif de la nouvelle législation est de concrétiser l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées. A ce titre, elle affirme le principe de non-discrimination à l'accès à l'emploi des personnes handicapées et définit des mesures incitatives propres à favoriser l'emploi en milieu ordinaire.

En liminaire, il est utile de rappeler que la loi du 11 février 2005 introduit pour la première fois une définition du handicap. Elle définit le handicap comme toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

De même, elle modifie la définition du travailleur handicapé. Est, dorénavant, considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques.

L'accord doit donc permettre de créer les conditions favorables pour mettre en place un certain nombre d'actions concrètes suivant les priorités suivantes, afin de

permettre, notamment aux entreprises, de répondre à l'obligation d'emploi des 6 % :

- rechercher les moyens de développer l'emploi des personnes handicapées, à travers notamment la mise en oeuvre de partenariats adaptés ;
- favoriser le maintien dans l'emploi, dans un contexte difficile :
- du marché de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- de l'existence d'a priori et de stéréotypes sur le handicap.

## **Chapitre Ier Champ de l'accord**

### **En vigueur étendu**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées par le champ professionnel et territorial de la convention collective de la blanchisserie-teinturerie et nettoyage.

## **Chapitre II Mise en oeuvre collective**

### **En vigueur étendu**

Afin de répondre pleinement aux objectifs fixés par le présent accord, les signataires souhaitent créer les conditions optimales pour une politique d'emploi pérenne et améliorer le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de la branche.

Dans ce cadre, avant de mettre en place les orientations définies ci-après, les parties signataires souhaitent promouvoir une démarche de diagnostic au niveau de la branche afin d'appréhender l'état des lieux en matière d'emploi des travailleurs handicapés et prenant en compte des antériorités de pratiques, des bassins d'emploi divers et un marché local de l'emploi variable.

Les parties conviennent que l'appel d'offres sera lancé dans le mois suivant la signature du présent accord. Il sera demandé au consultant retenu de réaliser son étude en 4 mois.

Le diagnostic portera notamment sur :

- la situation générale de l'emploi des personnes handicapées et les perspectives démographiques ;
- la situation du marché du travail dans les différents bassins d'emploi ;
- et toutes les spécificités liées aux pratiques des ressources humaines ayant un impact sur l'emploi des personnes handicapées.

Les parties signataires se réuniront dans les 3 mois de la réalisation de ce diagnostic afin d'analyser et de réfléchir aux suites opérationnelles afin d'accompagner les entreprises sur l'emploi des personnes handicapées ; celles-ci pourraient porter entre autres sur les domaines suivants :

- sensibilisation des entreprises sur l'embauche et l'intégration des personnes handicapées ;
- communication sur les textes légaux et réglementaires et sur les politiques à mettre en oeuvre dans l'entreprise ;
- campagne incitative sur le développement et le maintien de l'emploi des personnes handicapées.

Les actions éventuelles auraient ainsi comme objectifs finaux :

- accroître l'embauche et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans le nouveau contexte légal ;
  - accroître la qualification des demandeurs d'emploi handicapés ;
  - améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées ;
  - aider les salariés handicapés à se maintenir dans l'emploi ;
  - améliorer la collaboration des acteurs institutionnels concernés ;
  - approfondir la connaissance de la population active handicapée et des efforts réalisés en sa faveur,
- toutes actions faisant partie de la négociation évoquée à l'article L. 2242-13 du code du travail.

L'ensemble des dispositions définies ci-après intégrera les résultats du diagnostic, réalisé par la branche, afin d'optimiser l'application des principes et objectifs du présent accord. Des modules de sensibilisation pourront être mis en oeuvre par la branche. Pour favoriser toutes ces actions, les entreprises pourront se faire aider par un ergonome expert.

Il est convenu que la branche utilisera l'offre de services de l'AGEFIPH lui permettant d'obtenir un financement pour ce diagnostic.

## **Chapitre III Recrutement**

### **En vigueur étendu**

Les entreprises de la branche s'engagent à favoriser le recrutement des personnes handicapées sur des contrats pérennes ou visant à acquérir une formation, type contrats d'apprentissage, de professionnalisation. Les critères retenus doivent s'appuyer sur les compétences et les qualifications des candidats. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Pour cela, elles s'emploieront à la recherche de partenaires : ANPE, équipes Cap emploi et associations régionales, départementales oeuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées et à la mise en d'actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel en veillant notamment à l'implication et la responsabilisation de l'encadrement dans l'accueil et l'intégration des personnes handicapées.

Des partenariats seront également développés avec les universités et centres de formation pour permettre l'insertion des étudiants handicapés.

Les entreprises s'engagent à favoriser l'accueil en leur sein, dans le cadre de conventions de stages, des handicapés en cours d'étude ou en formation professionnelle.

Les entreprises seront également attentives au développement de leurs relations avec les sociétés de travail temporaire afin qu'elles les accompagnent dans une politique d'intégration en intérim.

L'évolution des effectifs des salariés handicapés fera l'objet d'une information annuelle.

## **Chapitre IV Maintien dans l'emploi des salariés handicapés**

### **En vigueur étendu**

Les entreprises s'engagent à mettre en oeuvre les actions adaptées pour maintenir dans l'emploi tout salarié reconnu handicapé ou qui le deviendrait, afin d'éviter autant que possible le licenciement du salarié.

Elles demandent, à titre de précaution, au médecin du travail, de porter une attention toute particulière sur le cas des personnes susceptibles de présenter des risques d'inaptitude, pour faciliter un traitement précoce des reclassements. La détection au plus tôt et le développement de la concertation entre les intervenants du maintien dans l'emploi (salarié, hiérarchie, médecin du travail...) sont indispensables. Il est ainsi essentiel que le salarié concerné soit partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Pour chaque cas, le médecin du travail sera consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Dans ce cadre, le médecin du travail pourra se rendre sur place, visiter le poste de travail des travailleurs handicapés, ainsi que les postes envisagés pour accueillir une personne handicapée. Si nécessaire, un ergonome sera sollicité. Les instances représentatives du personnel et notamment le CHSCT seront consultés et pourront faire des propositions d'aménagements de poste.

Une attention particulière sera apportée en vue d'améliorer l'accessibilité des locaux, non seulement des locaux existants mais également lors de la construction ou l'aménagement de nouveaux locaux.

Chaque travailleur handicapé qui en fera la demande, et sur justificatif, aura droit à une demi-journée d'absence autorisée payée, à chaque renouvellement, pour accomplir les formalités liées à son handicap, notamment auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Comme le prévoit la loi du 11 février 2005, les possibilités d'aménagements d'horaires et le recours au temps partiel feront l'objet d'un examen particulier pour permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie quotidienne.

## **Chapitre V Formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés**

### **En vigueur étendu**

La formation personnalisée et adaptée des salariés handicapés fera l'objet d'une attention particulière dans le cadre du déroulement de leur carrière et les parties signataires veilleront à un égal accès aux dispositifs de formation des salariés handicapés.

En particulier, les entreprises veilleront à ce que chaque formation soit adaptée au handicap et que l'accès des salariés handicapés à des dispositifs de formation soit le plus aisé possible.

Les formations à distance pourront ainsi par exemple être une mesure facilitant l'accès à la formation des handicapés (ex. : internet, CD-Rom).

L'entretien professionnel est, dans ce cadre, un outil essentiel pour la définition des besoins de formation et pour veiller au bon déroulement des parcours professionnels des personnes handicapées dans l'entreprise.

## **Chapitre VI Protection de l'emploi**

### **En vigueur étendu**

#### **Cas du licenciement économique**

En cas de licenciement économique prévu dans l'entreprise, les salariés handicapés feront l'objet d'une recherche prioritaire de reclassement afin de trouver la meilleure adéquation possible entre leurs qualifications et leurs aptitudes professionnelles.

#### **Cas de l'inaptitude médicale liée au handicap**

L'ensemble des parties prenantes de l'entreprise, représentants du personnel, médecin du travail, ergonome, sera impliqué dans une recherche active d'aménagement de poste de travail afin d'éviter le licenciement.

## **Chapitre VII Communication et sensibilisation**

### **En vigueur étendu**

Les parties, conscientes que l'intégration des personnes handicapées passe par une sensibilisation sur le sujet, souhaitent que soient déployées dans l'entreprise une information et une sensibilisation sur le recrutement, l'insertion, la gestion et le quotidien des salariés handicapés dans la société.

Cette communication sera destinée à tous, mais néanmoins avec une priorité aux personnes responsables hiérarchiquement, au sein de leur propre service, de salariés handicapés. La communication sera adaptée suivant le handicap des salariés dans l'entreprise.

Par ailleurs, une sensibilisation des personnes handicapées sera également réalisée afin de leur permettre de déclarer librement leur handicap à l'entreprise. Cette sensibilisation aura notamment pour objectif de rappeler aux personnes concernées qu'aucune discrimination, dans quelque domaine que ce soit, ne peut être réalisée au sein de l'entreprise, sur la considération du handicap.

Par ailleurs, les entreprises sont incitées à recruter ou à former un de leurs collaborateurs sur une mission de référent « handicap ». Ce collaborateur aurait pour fonction principale d'être l'interlocuteur des personnes handicapées, des représentants du personnel et de l'employeur sur tous les aspects de la vie salariée des personnes handicapées, tels que décrits dans les chapitres du présent accord. Pour favoriser l'exercice de cette mission, les parties signataires préconisent que le référent ait bénéficié d'une préparation spécifique.

## Chapitre VIII Durée de l'accord, révision et dénonciation

### En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. La révision et la dénonciation se font par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues au code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues audit code.

## Accord du 6 octobre 2009 relatif à l'emploi des seniors

*(1) Accord élargi à tous les employeurs et tous les salariés de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie en région Nord-Pas-de-Calais.*

*(Arrêté du 14 avril 2010 - art. 1)*

FFPB ;

GEIST.

CMTE CFTC ;

CTH FO.

### Préambule

#### En vigueur étendu

La situation démographique de la France peut se traduire par un double défi : d'une part, le taux de renouvellement de la population, l'un des tout premiers d'Europe, fait de la question de l'accès des jeunes à un emploi pérenne un enjeu social, économique et politique majeur ; d'autre part, notre système de retraite par répartition, auquel les partenaires sociaux réaffirment leur attachement, se trouve financièrement confronté à l'accroissement heureux de l'espérance de vie et à celui du nombre de bénéficiaires de ses prestations.

Le maintien volontaire dans l'emploi des seniors peut jouer un rôle irremplaçable dans l'accueil des jeunes, par la transmission des savoir-faire et de la culture d'entreprise. C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux du présent accord considèrent qu'il convient de faciliter la poursuite d'une activité professionnelle motivante, reconnaissant la place des seniors dans l'entreprise, notamment au regard des compétences acquises et de leur connaissance de l'entreprise et de ses métiers.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2241-4 du code du travail, modifié par la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, article 87, et a pour objectif de favoriser les compétences des salariés âgés en améliorant leur accès, leur maintien et leur retour à l'emploi grâce à l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle.

Il participe également à l'objectif fixé par l'Union européenne de faire progresser l'emploi des plus de 55 ans.

### Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (brochure n 3074) et visées par les obligations légales issues de l'article L. 2241-4 du code du travail. Le présent accord n'est pas applicable aux entreprises de la fédération française des pressings et blanchisseries (FFPB) de moins de 50 salariés.

## TITRE Ier EMPLOI. - CONDITIONS DE TRAVAIL

### En vigueur étendu

#### Recrutement

Les partenaires sociaux indiquent que les critères retenus pour le recrutement sont avant tout fondés sur les qualifications professionnelles et les compétences.

Les critères de recrutement seront à ce titre détachés de toute considération d'âge, et les candidatures des postulants âgés, ou des collaborateurs âgés en cas de mobilité interne, devront être appréciées au regard de leurs compétences.

Les entreprises s'efforceront de réaliser des actions de sensibilisation à la non-discrimination à l'embauche auprès de la hiérarchie et des représentants du personnel ; les réunions des comités d'entreprise ou d'établissement sur l'emploi devront permettre de faire un point sur cette question.

Afin de mieux comprendre le positionnement des entreprises de la branche, une statistique des recrutements, par tranche d'âge de 5 ans au-dessus de 45 ans, sera proposée dans le rapport de branche.

Dans la mesure du possible, cette statistique sera analysée par catégorie professionnelle.

#### Promotion et rémunération



Les entreprises s'engagent à ce que la gestion de carrière et la politique de rémunération ne soient pas discriminantes, notamment par rapport à l'âge.

#### Conditions de travail

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de repérer les situations de travail dont les conditions peuvent présenter un ou des risques spécifiques pour les salariés âgés.

Cette démarche, impactant la politique des ressources humaines et l'organisation du travail, sera mise en oeuvre dans chaque unité et conduite en concertation avec les institutions représentatives du personnel, et en particulier le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Afin d'aider les entreprises dans cette démarche, la signature d'une convention d'objectifs avec la CNAM (caisse nationale d'assurance maladie) a été signée.

Les entreprises viseront ainsi une double perspective de protection de la santé au travail, tant d'un point de vue physique que psychique, afin que la carrière des intéressés se poursuive en optimisant les conditions de travail et l'efficacité de celui-ci.

## TITRE II DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCÈS À LA FORMATION

### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux engagent les entreprises à promouvoir l'accès des salariés âgés à la formation professionnelle continue, notamment dans le cadre du développement des compétences.

#### Le bilan de compétences

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre, suivant l'origine de la demande, pendant ou en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Ces actions de bilan ou de validation contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Les partenaires sociaux considèrent le bilan de compétences comme un instrument privilégié dans la construction d'un plan de formation efficient et dans la mise en oeuvre d'un véritable parcours professionnel. Afin d'encourager son utilisation dans les entreprises du secteur, elles invitent les instances paritaires de l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) de la profession à intégrer parmi ses critères de prise en charge, dans le cadre du financement d'une action relevant de la professionnalisation ou du droit individuel à la formation, la réalisation d'un bilan de compétences en amont de la demande de formation.

#### Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel quinquennal prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et ses avenants, à partir de son 45e anniversaire, à un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Chaque salarié de plus de 45 ans n'ayant pas encore bénéficié d'un tel entretien se verra proposer d'en bénéficier pendant la durée de cet accord.

Il est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par l'entreprise, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

A l'occasion de cet entretien, au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale, le salarié de 55 ans et plus qui le souhaite peut examiner les modalités d'aménagement de fin de carrière disponibles dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent que ces bilans et entretiens, ainsi que la reconnaissance de l'expérience professionnelle par la VAE (validation des acquis d'expérience), constituent des outils et des dispositifs, particulièrement adaptés aux seniors, et facilitent la construction de projets professionnels dans et en dehors de l'entreprise, et permettent un accompagnement positif des reconversions professionnelles.

## TITRE III TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT

### En vigueur étendu

La transmission des savoirs constitue un enjeu déterminant de la politique des ressources humaines.

A ce titre, les partenaires sociaux rappellent que le dispositif de tutorat présente un intérêt particulier dans la mesure où il permet le maintien au sein de l'entreprise de compétences clefs, pas ou trop peu formalisées, détenues par une minorité de salariés et en particulier les seniors.

Les partenaires sociaux insistent également sur le processus d'accueil et d'accompagnement des nouveaux entrants qui peut parfois être facteur d'exclusion.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de confier ces missions, dans la mesure du possible, en priorité aux salariés de plus de 45 ans détenant des compétences spécifiques identifiées, disposant d'une légitimité professionnelle reconnue et désireux de s'impliquer dans des relations intergénérationnelles.

Il est important de lier ces missions aux dispositifs de formation en alternance qui associent le suivi d'une formation à l'exercice d'une activité professionnelle tels que le contrat de professionnalisation ou le contrat d'apprentissage.

## TITRE IV COMMUNICATION

### En vigueur étendu

Les entreprises présenteront le présent accord aux institutions représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT) et sensibiliseront les managers à ces enjeux. Les partenaires sociaux conviennent de mobiliser l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche afin de réaliser des diagnostics et des enquêtes prospectives permettant de construire des outils de sensibilisation. Afin d'encourager les salariés à prolonger leur activité professionnelle, les signataires du présent accord s'engagent à diffuser, via leurs réseaux professionnels de communication, toutes informations utiles aux seniors salariés des entreprises sur les mesures et dispositifs réglementaires destinées à poursuivre leur activité. Les salariés concernés, grâce à un accès privilégié à l'information, devront être en mesure de réfléchir à leur parcours professionnel et de prendre une décision en toute objectivité et connaissance de cause. Les employeurs s'engagent à diffuser l'information auprès des personnes en charge du personnel. Par ailleurs, l'entreprise, selon des modalités qui lui sont propres, met à disposition des salariés de 55 ans et plus des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP Info retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires. Les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet du GIP tels que le site [www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr) et le simulateur de retraite M@rel sur le site [www.marel.fr](http://www.marel.fr), ou de sites pouvant s'y substituer.

## TITRE V OBJECTIFS. - INDICATEURS

### En vigueur étendu

Il est spécialement convenu entre les parties que les objectifs et les indicateurs ci-dessous rappelés sont des outils à disposition des entreprises de la branche. Ils ont été déterminés au titre de ce qui semble compatible avec des analyses collectives. Les entreprises ou groupes qui négocient un accord spécifique ou élaborent un plan d'action peuvent recourir à d'autres objectifs et indicateurs associés. Les entreprises qui appliquent le présent titre V sont réputées répondre aux exigences des décrets du 20 mai 2009 pris en application de la loi du 17 décembre 2008.

Objectif global de la branche  
maintien dans l'emploi

Consciente des enjeux économiques nationaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et des atouts propres à cette catégorie de salariés, la branche professionnelle s'engage à faire progresser l'âge moyen des départs des salariés de plus de 55 ans et résultant de l'initiative unique de l'employeur ou de la rupture conventionnelle.

L'objectif retenu est de faire progresser cet âge moyen d'une demi année, sur les 3 ans d'application de l'accord.

L'indicateur associé à cet objectif est la mesure de l'âge moyen de départ des salariés de plus de 55 ans résultant de l'initiative de l'employeur ou de la rupture conventionnelle, et par catégorie professionnelle.

Cet objectif sera suivi via l'observatoire des métiers qui sera sollicité pour recueillir les statistiques et données.

Transmission des savoirs  
et des compétences et développement du tutorat

Conformément au titre III du présent accord, les signataires estiment que l'accueil et l'accompagnement des nouveaux salariés doit permettre de favoriser la transmission des compétences et de mieux partager la culture d'entreprise.

Elles considèrent que cette mission peut être confiée en priorité aux salariés âgés de plus de 45 ans, disposant de prérequis repérés, ce qui a en outre pour intérêt de favoriser les relations intergénérationnelles.

Il sera demandé à l'OPCA d'accompagner et d'améliorer la formation des tuteurs.

L'objectif de la branche est d'augmenter de 25 % la proportion de tuteurs de plus de 45 ans au titre de toute mission de tutorat (exemple : accueil, alternance...).

L'indicateur associé est l'évolution du nombre de ces tuteurs de plus de 45 ans.

Aménagement des fins de carrière  
et transition entre activité et retraite

Afin d'encourager les salariés à prolonger leur activité professionnelle, les signataires du présent accord s'engagent à diffuser via leurs réseaux professionnels de communication toutes informations utiles aux seniors salariés des entreprises sur les mesures et dispositifs réglementaires destinés à poursuivre leur activité, notamment le dispositif « cumul emploi-retraite ».

Les salariés concernés grâce à un accès privilégié à l'information devront être en mesure de réfléchir à leur parcours professionnel et à prendre une décision en toute objectivité et connaissance de cause.

Les employeurs s'engagent à diffuser l'information auprès des personnes en charge du personnel.

Par ailleurs, l'entreprise, selon des modalités qui lui sont propres, met à disposition des salariés, de 55 ans et plus, des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP Info retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires. Les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet du GIP tels que le site [www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr) et le simulateur de retraite M @ rel sur le site [www.marel.fr](http://www.marel.fr).

L'objectif chiffré de la branche sera l'amélioration de sa communication vers les entreprises et salariés sur les dispositions en matière de retraite (cumul emploi-retraite, surcote...) :

- 1 communication de branche pour les entreprises en cas de modifications législatives et / ou réglementaires sur le sujet (type circulaire) ;

- 1 communication de branche pour les entreprises par an sur le sujet (type circulaire).

L'indicateur associé est le nombre de supports diffusés et le suivi de la diffusion de ces supports, ainsi que le nombre d'entreprises visées par la communication.

Anticipation de l'évolution  
des carrières professionnelles

Conformément au titre II, les entreprises permettent aux salariés de plus de 45 ans d'analyser au vu de leur cursus professionnel, la suite de leur carrière dans le but d'en assurer une continuité efficace.

Cette dynamique concourt à maintenir une motivation, essentielle à la satisfaction du salarié, et à la bonne organisation de l'entreprise.

Dans ce cadre, les entretiens professionnels apparaissent particulièrement pertinents pour l'anticipation et l'évolution des carrières professionnelles des salariés âgés.

En conséquence, l'objectif retenu est d'augmenter de 20 %, sur les 3 années d'application de l'accord, le nombre d'entretiens professionnels, réalisés dans l'année, au bénéfice des salariés de plus de 45 ans.

L'indicateur associé est le pourcentage d'augmentation desdits entretiens.

Les indicateurs ci-dessus mentionnés seront examinés dans le cadre de la CPNEFP, et communiqués dans le rapport de branche annuel.

## TITRE VI APPLICATION DE L'ACCORD

### En vigueur étendu

#### Impérativité de l'accord

Les entreprises ou groupes d'entreprises peuvent choisir leurs propres objectifs et indicateurs dans les différents domaines d'action prévus par la loi et ses décrets d'application et le présent accord. Si les entreprises ou groupes d'entreprises choisissent les mêmes objectifs et indicateurs tels que déterminés au titre V du présent accord, ils ne peuvent y déroger que dans un sens globalement plus favorable, sauf à être intégrée à un accord de groupe concernant plus de 300 salariés.

#### Notification et validité de l'accord

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

#### Durée. - Révision. - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

#### Date d'application

Les dispositions du présent accord prendront effet, pour l'ensemble des entreprises de la branche, au lendemain du jour de son dépôt.

#### Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

#### Extension

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension. Cette demande sera présentée par la délégation patronale dès les formalités de dépôt accomplies.

#### Avis du ministère de l'emploi

Le présent accord sera adressé dans le même temps que son dépôt, aux services compétents du ministère de l'emploi, afin de permettre à ceux-ci de rendre un avis, ou de faire courir le délai de 3 mois de conformité, conformément au décret n 2009-560 du 20 mai 2009.

## Accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

*(Arrêté du 14 juin 2011, art. 1er)*

FFPB ;

GEIST.

CFDT ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC.

## Préambule

### En vigueur étendu

Le présent accord à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie porte refonte de la classification hiérarchique des emplois telle qu'elle résulte de l'accord du 27 avril 2006 et des précédents textes en la matière.

Il a pour objet de doter les entreprises de la filière blanchisserie-location de linge d'une nouvelle démarche méthodologique de classement des emplois et vise ainsi à répondre aux objectifs suivants :

- ? classer les emplois les uns par rapport aux autres, selon leur contribution et en application de règles communes à toute la profession ;
- ? reconnaître le savoir-faire des salariés de la profession ;
- ? prendre en compte le fait que sous la même dénomination d'emploi peuvent exister, d'une entreprise à l'autre, des différences sensibles en termes d'attributions et de responsabilités qui peuvent ne pas être prises en compte dans l'actuelle classification ;
- ? favoriser, dans chaque niveau, des perspectives d'évolution professionnelle pour chaque salarié ;
- ? établir une classification qui permette d'intégrer des métiers récents et à venir.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises de la filière blanchisserie, location de linge de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie. Il se substitue aux dispositions issues des précédents accords et avenants sur les classifications de la branche, pour la filière blanchisserie-location de linge, dans les conditions prévues ci-après.

## Article 1er

### En vigueur étendu

Le présent système de classification est établi sur la base d'une grille de positionnement des emplois (annexe I) s'inscrivant dans une logique de :

- ? contenu de poste pour les catégories ouvriers et employés ;
- ? et de 4 critères classants pour les catégories techniciens, maîtrise et cadres :
- ? autonomie ;
- ? animation, management ;
- ? technicité, adaptation ;
- ? responsabilité.

Le système de classification est structuré comme suit :

Les niveaux I à IV se rapportent :

- ? aux ouvriers : coefficients 1.1 à 4.1 (7 coefficients) ;
  - ? aux employés : coefficients 1.1 à 4.1 (4 coefficients).
- Les niveaux V et VI se rapportent aux techniciens et maîtrise et portent sur les coefficients 5.1 à 6.1 (3 coefficients).  
Les niveaux VII à IX se rapportent aux ingénieurs et cadres et portent sur les coefficients 7.1 à 9.1 (3 coefficients).  
La classification des emplois comporte deux étapes successives :

- ? le classement de l'emploi ;
  - ? l'attribution d'un niveau et d'un coefficient.
- L'attribution d'un coefficient à un salarié devra découler de la mise en concordance simultanée de l'ensemble des critères de niveaux et coefficient requis par le poste et des aptitudes, compétences, diplômes, certifications ou expérience du salarié valant diplôme, titre ou certification.  
L'expérience, la formation, les diplômes ne donnent accès à un niveau et coefficient que si l'ensemble de ces critères correspond à la spécialisation du poste. Ainsi plus de formation ou de diplômes que requis par le poste ne donne pas accès automatiquement à un échelon supérieur.

## Emploi repères

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord de classification au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé, à titre indicatif, des exemples d'emplois repères des principaux métiers exercés dans la branche (annexe II).

Il s'agit d'exemples d'emplois repères et en aucune façon ni d'une nomenclature, ni d'une liste figée et exhaustive.

L'objet même du présent accord étant d'être adaptable à toutes les situations d'entreprise, les entreprises conservent la possibilité de positionner les emplois, sans se référer à la grille d'emplois repères telle qu'elle figure en annexe II, en tenant compte du contenu réel de chaque poste pour les ouvriers et les employés, et des critères classants pour les techniciens, maîtrise et cadres, conformément à la grille de positionnement figurant en annexe I.

## Article 2

### En vigueur étendu

1. Délai de mise en œuvre

Les entreprises disposeront d'un délai de 12 mois maximum, après publication de l'arrêté d'extension de l'accord, pour mettre en place la nouvelle classification.

## 2. Procédure de mise en œuvre

### 2.1. Au niveau de l'entreprise

Les modalités d'application feront l'objet d'une consultation des représentants du personnel de l'entreprise, au plus tard dans les 6 mois après publication de l'arrêté d'extension.

Les nouvelles classifications feront l'objet d'un affichage par la direction sur les panneaux réservés à cet effet.

### 2.2. Au niveau de la branche

Dans les 18 mois après la date de publication de l'arrêté d'extension du présent avenant, il sera procédé à un constat, en vue de vérifier les conditions dans lesquelles se sera effectuée, dans les entreprises, la mise en place des nouvelles classifications.

## 3. Notification au salarié et recours

Les salariés seront informés de leur nouvelle classification.

Le salarié disposera d'un délai de 1 mois pour faire connaître à l'employeur les éléments de fait d'un éventuel désaccord. Celui-ci sera examiné, le cas échéant, avec les représentants du personnel et/ou syndicaux.

En cas de persistance d'un désaccord au niveau de l'entreprise, et à l'issue d'un nouveau délai de 3 mois, la commission paritaire prévue à l'article 1.8 de la convention collective pourra être saisie à la diligence d'une ou de plusieurs organisations de salariés représentatives.

## 4. Conséquence individuelle du nouveau classement

Aucune correspondance n'est établie entre l'ancienne classification des emplois et la nouvelle.

La mise en place de cette classification entraîne l'attribution d'un niveau et d'un coefficient.

Si le minimum conventionnel résultant de la nouvelle classification est inférieur à celui antérieurement perçu par le salarié, le salaire antérieur doit être maintenu.

Si le minimum conventionnel résultant de la nouvelle classification est supérieur au salaire antérieurement perçu, le salaire de l'intéressé est réajusté en conséquence.

Les nouvelles dispositions n'auront aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sauf à respecter les salaires minima applicables au niveau de la branche professionnelle.

### **Article 5**

En vigueur étendu

La partie patronale notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

### **Article 6**

En vigueur étendu

L'accord de classification pourra être adapté dans un sens plus favorable aux salariés, en application de l'article L. 2253-1 du code du travail.

### **Article 7**

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet, pour l'ensemble des entreprises de la branche, au lendemain de la date de l'arrêté d'extension.

### **Article 8**

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

### **Article 9**

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension. Cette demande d'extension sera présentée par la délégation patronale dès les

formalités de dépôt accomplies.

## Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Grille ouvriers

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
	I	Aucune exigence particulière.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
			Tâches répétitives, à exécuter à partir de connaissances spécifiques à la profession (tissu, clients, etc, et dont l'exécution peut être contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
	II	Aucun diplôme particulier.	Tâches à enchaîner à partir de consignes claires, avec autocontrôle. Apprentissage en 1 mois.	2.2
			Exécution sur demande, de manière habituelle et durable, de plusieurs des postes de production des coefficients 2.1 et 2.2.	2.3
Ouvriers		CAP, BEP ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
	III	CAP, BEP ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.2
	IV	Bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Prise en compte et diffusion des informations et des tâches. Accueil et formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

Grille employés

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
	I	Niveau secondaire.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
	II	CAP, BEP ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Tâches simples, similaires et répétitives, à exécuter à partir de consignes précises, et dont l'exécution est contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
Employés	III	CAP, BEP + expérience Bac Pro, ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
	IV	Bac + expérience, BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Gestion de relations de travail, diffusion d'informations, formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

Grille maîtrise et cadres

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Technicien, maîtrise	V	Bac + 2 ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Recherche de modes opératoires face à différentes situations.	L'emploi ne requiert pas de responsabilité permanente sur des salariés.	Etude et/ou réalisation de dossiers ou de travaux faisant application d'une spécialité connue.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats attendus.	5.1
		Bac + 2 ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.		L'emploi requiert animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité.			5.2

Technicien, maîtrise	VI	Bac + 4 et Bac + 2 avec expérience professionnelle ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Résolution de problèmes nécessitant analyse préalable.	L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise classés en niveau V.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus.	6.1
Technicien, maîtrise	VII		Contribution aux décisions opérationnelles du périmètre d'activité.	L'emploi permet la responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs agents de maîtrise, ou, en tant que spécialiste, de maîtriser plusieurs spécialités en prenant en compte la totalité du contexte.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet nécessitant d'appliquer plusieurs spécialités.	Elaborer des techniques ou méthodes en vue d'atteindre les résultats.	7.1
Cadre	VIII		A partir de directives définissant le cadre général, prise de décisions opérationnelles liées au périmètre d'activité.	L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs cadres, ou, en tant qu'expert, d'anticiper, à moyen terme, les problèmes d'interlocuteurs nombreux et variés.	Gestion d'un secteur d'activités.	La responsabilité s'étend sur tous les aspects et toutes les composantes du périmètre d'activité.	8.1
	IX	Diplôme de l'enseignement supérieur ou tout diplôme d'un niveau équivalent ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Définition de la stratégie, des plans d'action et validation des choix opérationnels.	L'emploi implique la responsabilité hiérarchique d'une équipe diversifiée importante comprenant des cadres, experts et autres responsables d'encadrement.	Supervision de l'ensemble des activités de l'entreprise ou de l'établissement.	La responsabilité consiste à proposer les évolutions significatives relatives à l'organisation et au développement des activités.	9.1

#### En vigueur étendu

Annexe II

Emplois repères

Grille ouvriers

Niveau	Coef.	Emploi repère
I	1.1	Opérateur de production : manutention-tri sale, calandre, VT, séchoirs, magasin, nettoyage...
II	2.1	Opérateur de production : comptage-ordonnancement sale, chargement lavage, visitage VT, tri manuel VT, couture, agent de lingerie client?
	2.2	Opérateur de production : lavage-ordonnancement, expédition, chauffeurs?
	2.3	Opérateur de production polyvalent?
III	3.1	Agent de maintenance 1, agent de distribution ou agent de service VL?
	3.2	Agent de distribution ou agent de service PL?
IV	4.1	Agent de maintenance 2?

Grille employés

Niveau	Coef.	Emploi repère
I	1.1	Agent de classement, archivage, accueil?
II	2.1	Opérateur de saisie?
III	3.1	Assistant administratif, comptable ou commercial?
IV	4.1	Employé comptable, paie, assistant de direction?

Grille techniciens et agents de maîtrise

Niveau	Coef.	Emploi repère
V	5.1	Technicien de maintenance, d'étude, de méthode, informatique, marketing?

V	5.2	Contremaître?
VI	6.1	Chef d'atelier, chef de vente, chef de service client?

## Accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications

(1) Accord étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.  
(Arrêté du 14 juin 2011, art. 1er)

FFPB.

CFDT ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC.

### En vigueur étendu

En complément de l'accord du 9 septembre 2010 portant réforme de la classification des emplois pour la filière blanchisserie, location de linge et pour concerner l'ensemble des emplois de la filière pressing, laverie, il a été convenu ce qui suit :

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Catégorie ouvriers :

Le système de classification des emplois tel qu'il résulte de l'accord du 27 avril 2006 (filrière pressing, teinturerie, laverie, codes 93. 0A et 93. 0B hors blanchisseries industrielles et de détail) reste en vigueur sans modifications.

Catégorie employés et cadres :

Les dispositions de l'accord du 9 septembre 2010 concernant la filière blanchisserie-location de linge s'appliqueront également aux employés et cadres de la filière pressing-laverie.

Catégorie techniciens et maîtrise :

Les emplois de cette catégorie seront répartis comme suit.

Catégorie	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation Management	Technicité Adaptation	Responsabilité	Coef.
Technicien, maîtrise	V	Niveau bac avec expérience professionnelle	Application de méthodes apprises face à des situations définies.	Responsabilité d'un pressing occupant entre 4 et 6 ETP.	Réalisation et supervision de l'ensemble des techniques mises en œuvre dans l'établissement.	Mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir les résultats attendus (y compris les actions de formation) Respect de l'organisation de l'établissement. Responsable de la production.	C2
				Responsabilité d'un pressing occupant plus de 6 ETP.			C3
Technicien, maîtrise	VI	Bac	Résolution de problèmes techniques nécessitant une analyse préalable.	L'emploi requiert animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité.	Réalisation et/ ou coordination de travaux nécessitant d'appliquer plusieurs techniques.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des résultats se traduisant par les résultats attendus.	D1
		Bac ou expérience professionnelle	Résolution de problèmes nécessitant une analyse préalable.	L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité d'activité sur plusieurs établissements, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveau V.	Réalisation et/ ou coordination de travaux.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus.	D2

### Article 2

#### En vigueur étendu



Le présent accord se substitue aux précédents accords et avenants sur les classifications pour la filière pressing-laverie.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Elle sera faite dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 2 de l'accord du 9 septembre 2010 concernant la filière blanchisserie-location de linge.

**Avenant du 9 septembre 2010 portant sur la vérification du salaire perçu**

Le GEIST ;

La FFPB,

La FCMTE CFTC ;

La FCTH FO ;

La FTHC CGT ;

La FCTH CFE-CGC,

En vigueur étendu

Dans le cadre d'une refonte du dispositif de classification et de la négociation des barèmes minima conventionnels, les parties signataires ont souhaité revoir l'article 82.5 « Vérification du salaire perçu » qui est par conséquent modifié comme suit, ce qui implique son remplacement, comme indiqué ci-après.

« Article 82.5

Pour vérifier si le salarié a bien reçu son salaire de qualification, on comparera ce dernier à sa rémunération effective dont seront exclus pour autant qu'ils existent :

- ? les majorations pour heures supplémentaires ;
- ? les majorations pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- ? les indemnités pour travaux dangereux et insalubres ;
- ? les primes collectives résultant d'un accord d'intéressement ;
- ? les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- ? les primes de panier et, d'une manière plus générale, toutes les indemnités représentatives de frais ;
- ? les gratifications bénévoles et aléatoires ;
- ? les primes d'astreinte ;
- ? les primes de non-accident.

Par contre, seront inclus dans la rémunération effective pour cette comparaison tous les autres éléments du salaire garantis contractuellement ou perçus. »

Durée de l'avenant. ? Dépôt, entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues au code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues audit code.

**Accord du 27 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise**

GEIST ;

FFPB.

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

FCC CFE-CGC ;

FTHC CGT.

## Préambule

### En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche dépourvues de délégués syndicaux.

Les parties signataires souhaitent rappeler que l'interlocuteur privilégié dans la négociation d'entreprise reste le délégué syndical de l'organisation syndicale représentative. Ce n'est donc qu'à titre exceptionnel et dans les conditions définies légalement que la négociation avec les représentants du personnel ou un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative peut avoir lieu.

## Article 1er

### En vigueur non étendu

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, la commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux. Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En revanche, la commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

## Article 2

### En vigueur non étendu

La saisine de la commission est caractérisée par la transmission de l'accord collectif par l'entreprise. L'accord doit être adressé en lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission.

Sont jointes à l'accord d'entreprise les copies :

- ? du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ;
- ? de l'extrait du compte rendu de la réunion des représentants du personnel à l'occasion de laquelle l'accord soumis à validation a été approuvé ;
- ? s'il y a lieu, du ou des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation.

## Article 3

### En vigueur non étendu

#### 3.1. Composition

La commission est composée d'un collège « employeurs » et d'un collège « salariés ».

Collège salariés : il comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant appelé à remplacer le titulaire en cas d'absence de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Collège employeurs : compte tenu de l'organisation actuelle de la représentation patronale, les parties signataires conviennent que celui-ci pourra être représenté par une personne physique ayant reçu mandat pour représenter chaque organisation patronale.

Pour assurer l'équilibre des voix entre les deux collèges, il est convenu que la commission ne peut valablement délibérer que si, au sein de chaque collège, la représentation est de 3/5. Sous réserve de ce quorum, le nombre de voix de chacun des deux collèges sera considéré comme égal, nonobstant toute différence en termes de nombre de représentants.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission le nom de leur représentant.

#### 3.2. Secrétariat du groupement patronal interrégional

La commission est domiciliée au siège du GEIST, 10, rue du Débarcadère à Paris, qui en assure le secrétariat.

Le secrétariat :

- ? assure la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires et les communique aux membres de la commission ;
- ? accuse réception du dossier par lettre simple et vérifie son contenu qui doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 2 du présent accord ;
- ? demande, en cas de dossier incomplet, à la partie signataire qui a sollicité la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes et, dans ce cas, le délai légal pour décision par la commission, commence à courir à réception des pièces manquantes ;
- ? convoque, au moins 2 semaines avant la date de la commission, les membres titulaires et suppléants et transmet la liste des accords qui seront examinés en séance et les dossiers correspondants aux membres titulaires et suppléants ;
- ? établit, pour chaque réunion de la commission, la feuille de présence qui devra être signée par les membres présents ;
- ? rédige les procès-verbaux à l'issue de chaque réunion de la commission ;
- ? notifie les décisions de la commission aux parties signataires de l'accord d'entreprise soumis à validation et transmet les procès-verbaux de réunion aux membres de la commission.

## Article 4

### En vigueur non étendu

#### 4.1. Réunions de la commission

La commission se réunit au maximum dans les 2 mois suivant la transmission au secrétariat d'un accord collectif pour validation. Elle peut se réunir à l'occasion de toute réunion paritaire.

#### 4.2. Décisions de la commission

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés au sein de chaque collège. A défaut, un deuxième vote est organisé qui requiert la majorité simple de l'ensemble des voix des membres présents de la commission.

Si aucune majorité ne se dégage, l'accord n'est pas validé.

La commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine. A défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

Un bilan annuel du nombre d'accords traités par la commission sera réalisé.

#### 4.3. Prise en charge des frais

Les parties signataires adoptent les mêmes règles de prise en charge que celles adoptées le 31 mars 2008, rappelées ci-après :

Les organisations patronales sont prêtes à assumer les défraiements des représentants des organisations syndicales de salariés, sous réserve des limites suivantes :  
Remboursement pour le jour de négociation, à raison de 2 représentants par organisation syndicale, sur les bases ci-après :

? déplacement en train, avec billet SNCF 2e classe, et/ou en métro, RER, bus, et sur justificatifs, adressés à l'adresse indiquée ci-dessus ;

? repas en réunion : pris en charge par la délégation patronale ;

? si le repas de midi est pris hors réunion, lors d'une journée paritaire, il sera remboursé sur la base du plafond de la sécurité sociale, et sur justificatif (à adresser également à l'adresse ci-dessus).

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa date de signature.

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective interrégionale.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

## Textes Salaires

### SALAIRES Avenant n° 5 du 12 octobre 2001

Groupement patronal interrégional d'études blanchisserie-teinturerie.

CGT ;  
FGCTH-FO.

#### Salaires au 1er novembre 2001.

En vigueur non étendu

#### Préambule

En signant le présent accord, les parties signataires ont entendu prendre acte du contexte particulier dans lequel se déroulent ces négociations, et qui est notamment marqué :

- au plan économique, par un fort ralentissement du volume d'activité notamment dans les secteurs de l'hôtellerie, la restauration et les transports ;
- au plan technique, par la très grande diversité des situations internes des entreprises, selon qu'elles sont ou non entrées dans un processus d'aménagement-réduction du temps de travail et, dans l'affirmative, selon les différentes solutions qu'elles mettent en oeuvre en termes de compensation.

Les parties signataires sont convenues de la nécessité de bâtir un nouveau système de calcul des salaires minima conventionnels et d'engager une négociation à ce sujet dans le courant du 1er semestre 2002, c'est-à-dire une fois la loi "Aubry II" entrée en vigueur dans l'ensemble de la profession.

Dans l'intervalle et à titre conservatoire, elles ont adopté le barème ci-après, applicable à compter du 1er novembre 2001 aux seules entreprises dont l'horaire de travail est égal ou supérieur à 39 heures par semaine.

1. Ouvriers : à partir du 1er novembre 2001

#### (1) COEFFICIENT

	SALAIRE	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE
(1)	horaire	169 h 65	horaire	169 h 65
	(en francs)	(en francs)	(en euros)	(en euros)
100	43,75	7 422,19	6,67	1 131,57
105	43,88	7 444,24	6,69	1 134,96
110	44,01	7 466,30	6,71	1 138,35
115	44,15	7 490,05	6,73	1 141,74
120	44,28	7 512,10	6,75	1 145,14
125	44,41	7 534,16	6,77	1 148,53
130	44,54	7 556,21	6,79	1 151,92
135	44,67	7 578,27	6,81	1 155,32
145	44,80	7 600,32	6,83	1 158,71
150	44,93	7 622,37	6,85	1 162,10
155	45,06	7 644,43	6,87	1 165,50
160	45,20	7 668,18	6,89	1 168,89
165	45,26	7 678,36	6,90	1 170,59
170	45,33	7 690,23	6,91	1 172,28

#### 2. ETAM : à partir du 1er novembre 2001

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE MENSUEL
	pour 169 h 65	pour 169 h 65
	(en francs)	(en euros)

120	7 512	1 145,20
130	7 562	1 152,82
140	7 612	1 160,44
150	7 662	1 168,06
155	7 712	1 175,69
160	7 762	1 183,31
165	7 812	1 190,93
170	7 862	1 198,55
180	7 962	1 213,80
190	8 062	1 229,04
200	8 162	1 244,29
210	8 362	1 274,78
230	8 662	1 320,51
250	8 862	1 351,00
270	9 162	1 396,74
290	9 462	1 442,47

3. Cadres : à partir du 1er novembre 2001

CATEGORIE	POSITION	SALAIRE MENSUEL	
		169 h 65 (en francs)	169 h 65 (en euros)
I	A	10 047	1 531,66
	B	10 447	1 592,63
	C	10 747	1 638,37
II	A	11 047	1 684,10
	B	11 347	1 729,84
	C	11 747	1 790,82
III	A	11 747	1 790,82
	B	14 347	2 187,19
	C	15 147	2 309,15

## SALAIRES Avenant n° 7 du 16 juillet 2002

Le groupement patronal interrégional d'études blanchisserie-teinturerie.

FGCTH-FO ;

### Salaires au 1er août 2002.

[En vigueur étendu](#)

A compter du 1er août 2002, les salaires minima conventionnels sont modifiés pour les seules entreprises dont l'horaire de travail est égal ou supérieur à 39 heures par semaine.

Les salaires mensuels ci-dessous indiqués font l'objet d'une majoration sous forme de repos ou de salaire pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35e heure et jusqu'à la 39e heure incluse et qui est de :

- 10 % dans les entreprises de 20 salariés et moins (25 % à partir du 1er janvier 2003) ;

- 25 % dans les entreprises de plus de 20 salariés.

1. Catégorie ouvriers : à partir du 1er août 2002

(1) COEFFICIENT

	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE
(1)	horaire	169 h 65
	(en euros)	(en euros)
100	6,83	1 158,71

105	6,86	1 163,80
110	6,89	1 168,89
115	6,92	1 173,98
120	6,95	1 179,07
125	6,98	1 184,16
130	7,01	1 189,25
135	7,04	1 194,34
145	7,07	1 199,43
150	7,10	1 204,52
155	7,13	1 209,61
160	7,16	1 214,69
165	7,19	1 219,78
170	7,22	1 224,87

2. ETAM : à partir du 1er août 2002

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
	pour 169 h 65 (en euros)

120	1 179,13
130	1 190,15
140	1 200,32
150	1 210,48
155	1 219,80
160	1 229,11
165	1 240,12
170	1 251,14
180	1 266,39
190	1 281,63
200	1 296,88
210	1 327,37
230	1 373,10
250	1 403,59
270	1 449,33
290	1 495,06

3. Cadres : à partir du 1er août 2002

CATEGORIE	POSITION	SALAIRE MENSUEL
		169 h 65 (en euros)
	A	1 584,25
I	B	1 645,22
	C	1 690,96
	A	1 736,69
II	B	1 782,43
	C	1 843,41
	A	1 843,41
III	B	2 239,41
	C	2 361,74

Fait à Lyon, le 16 juillet 2002.

**Salaires Avenant du 27 avril 2006**

Conseil français de l'entretien textile ;  
Groupement des entreprises industrielles de services textiles.

Fédération mines, chimie, textile CFTC ;  
Fédération générale cuirs, textile, habillement CGT-FO ;  
Fédération textile CGT.

### Salaires à compter du 1er mai 2006 annexes I, II, III.

En vigueur étendu

Article 1er

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit :

1. Ouvriers : à partir du 1er mai 2006 (1)

1.1. Entreprises appliquant l'accord relatif aux classifications ouvriers du 31 mars 2006

Filière location de linge

CATEGORIE	SALAIRE MINIMUM	SALAIRE MINIMUM
	base 35 heures	base 35 heures
	(en euros)	multi-postes
		(en euros)
A	(K 110 et 115) 1 218	(K 120) 1 223
B	(K 125 et 130) 1 227	(K 135) 1 232
C	(K 140 et 145) 1 236	(K 150) 1 241
D	(K 155, 160, 165)	-
	1 262	

Filière blanchisserie, pressings, laverie

CATEGORIE	SALAIRE MINIMUM
	(en euros)
A	1 218
B1	1 227
B2	1 236
B3	1 241
C1	1 262

1.2. Entreprises maintenant, au plus tard jusqu'au 1er septembre 2006, la grille de classifications "Ouvriers " de la convention collection interrégionale (CCIR)

CATEGORIE	COEFFICIENT	REMUNERATION MINIMALE
		base 35 heures
		(en euros)
1	100	1 218
1	105	1 218
2	110	1 218
2	115	1 218
3	120	1 223
3	125	1 227
3	130	1 227
4	135	1 232
4	145	1 236
4	150	1 241
5	155	1 262
5	160	1 262
5	165	1 262
5	170	1 262

2. ETAM (1)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
	(en euros)
120	1 230
130	1 237
140	1 244
150	1 251
155	1 258
160	1 265
165	1 272
170	1 287
180	1 302
190	1 317
200	1 347
210	1 400
230	1 460
250	1 520
270	1 580
290	1 640

3. Cadres

CATEGORIE	POSITION	SALAIRE MENSUEL
		(en euros)
	A	1 700
I	B	1 760
	C	1 820
	A	1 850
II	B	1 900
	C	1 980
	A	1 980
III	B	2 320
	C	2 600

Article 2

Le présent accord est applicable au 1er mai 2006. Les parties conviennent de se retrouver, après la publication du SMIC au 1er juillet 2006, dans les semaines suivant la rentrée de septembre 2006 et en toute hypothèse avant fin octobre 2006, pour négocier en conséquence un nouveau barème.

Fait à Paris, le 27 avril 2006.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 7 décembre 2006, art. 1er).*

**Accord du 26 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008 (1)**

Fédération française des pressings et blanchisseries (FFPB) ;

Groupement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST).

CFDT Hacuitex.

**Article 1**  
En vigueur étendu

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.*

*(Arrêté du 20 mars 2008, art. 1er).*

Le barème des salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit à partir du 1er janvier 2008.



1. Ouvriers  
Filière location de linge

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM base 35 heures	SALAIRE MINIMUM base 35 heures multipostes
A	(K 110 et 115) 1 281	(K 120) 1 283
B	(K 125 et 130) 1 289	(K 135) 1 292
C	(K 140 et 145) 1 298	(K 150) 1 303
D	(K 155, 160 et 165) 1 329	-

Filière blanchisserie, pressing, laverie

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
A	1 281
B1	1 289
B2	1 298
B3	1 303
C1	1 329

2. ETAM

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
120	1 290
130	1 296
140	1 306
150	1 313
155	1 320
160	1 332
165	1 339
170	1 354
180	1 369
190	1 384
200	1 414
210	1 467
230	1 527
250	1 587
270	1 647
290	1 707

3. Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	POSITION	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
	A	1 760
1	B	1 820
	C	1 880
	A	1 910

2	B	1 960
	C	2 040
	A	2 040
3	B	2 380
	C	2 660

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent accord est applicable au 1er janvier 2008. Les parties conviennent de se retrouver, après la publication du SMIC au 1er juillet 2008, dans les semaines suivant la rentrée de septembre 2008 et en toute hypothèse avant fin octobre 2008, pour négocier en conséquence un nouveau barème.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article L. 132-10 du livre 1er du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

**Avenant du 6 octobre 2009 relatif aux salaires au 1er décembre 2009**

*(1) Avenant étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance, et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 1er mars 2010, art. 1er)*

GEIST ;

FFPB.

CFDT Hacuitex ;

CGT-FO cuirs, textile, habillement ;

CMTE CFTC.

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le barème des salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit à partir du 1er décembre 2009 :

1. Ouvriers  
Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM	SALAIRE MINIMUM MULTIPOSTE
A	(K 110 et 115) 1 338	(K 120) 1 340
B	(K 125 et 130) 1 346	(K 135) 1 349
C	(K 140 et 145) 1 355	(K 150) 1 359
D	(K 155, 160, 165) 1 386	-

Filière pressings, laveries

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
A	1 338
B1	1 346
B2	1 355
B3	1 359
C1	1 386

2. ETAM

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
120	1 347
130	1 353
140	1 363
150	1 370
155	1 377
160	1 399
165	1 406
170	1 421
180	1 436
190	1 451
200	1 471
210	1 524
230	1 584
250	1 644
270	1 704
290	1 764

### 3. Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	POSITION	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
	A	1 817
1	B	1 877
	C	1 937
	A	1 967
2	B	2 017
	C	2 097
	A	2 197
3	B	2 437
	C	2 717

#### **Article 2** En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'ouvrir une nouvelle négociation salariale avant fin mars 2010.

#### **Article 3** En vigueur étendu

Le présent accord est applicable au 1er décembre 2009.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

### **Avenant « salaires » du 9 septembre 2010**

*(1) Avenant étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

*(Arrêté du 14 juin 2011, art. 1er)*

FFPB ;

GEIST.

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Le barème des salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, pour la filière blanchisserie-location de linge :

1. Ouvriers

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
1.1	1 344
2.1	1 358
2.2	1 371
2.3	1 385
3.1	1 398
3.2	1 423
4.1	1 473

2. Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
1.1	1 344
2.1	1 358
3.1	1 398
4.1	1 473

3. Techniciens. ? Maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
5.1	1 500
5.2	1 600
6.1	1 700

4. Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
7.1	2 000
8.1	2 700
9.1	3 000

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent accord sera mis en application avec l'entrée en vigueur de la nouvelle classification issue de l'accord du 9 septembre 2010 et de sa mise en application dans les entreprises.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

## Avenant du 10 mai 2011 relatif aux salaires minimaux

GEIST ;

FFPB.

FCC CFE-CGC ;

Hacuitex ;

THC CGT ;

FEETS FO.

### Article 1er En vigueur non étendu

Le barème de salaires minimaux, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er mai 2011.

#### 1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimum	Salaire minimum multiposte
A	(K 110 et 115) 1 365,03	(K 120) 1 366,80
B	(K 125 et 130) 1 372,92	(K 135) 1 375,98
C	(K 140 et 145) 1 382,10	(K 150) 1 386,18
D	(K 155, 160, 165) 1 413,72	-

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum
A1	1 365,00
A2	1 365,00
A3	1 378,65
B1	1 392,30
B2	1 405,95
B3	1 419,60
C1	1 433,25

#### 2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum
120	1 373,94
130	1 380,06
140	1 390,26
150	1 397,40
155	1 404,54
160	1 426,98
165	1 434,12
170	1 449,42
180	1 464,72
190	1 480,02
200	1 500,42
210	1 554,48
230	1 615,68
250	1 676,88
270	1 738,08
290	1 799,28

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum
C2	1 456,00
C3	1 477,23
D1	1 650,00
D2	1 700,00

3. Cadres

(En euros.)

Catégorie	Position	Salaire mensuel minimum
1	A	1 853,34
	B	1 914,54
	C	1 975,74
2	A	2006,34
	B	2057,34
	C	2138,94
3	A	2240,94
	B	2485,74
	C	2771,34

**Article 2**  
En vigueur non étendu

Le présent avenant sera mis en application le 1er mai 2011.

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

# Textes Extensions

## Arrêté du 10 août 1998

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur  
des relations du travail :  
L'administrateur civil,  
E. Aubry

### Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, à l'exclusion du secteur du nettoyage à domicile des tapis, moquettes et tissus d'ameublement, les dispositions de ladite convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, complétée par trois annexes (annexe I Ouvriers, annexe II Employés, techniciens et agents de maîtrise, annexe III Ingénieurs et cadres), à l'exclusion de :

- la phrase : " après cinq années d'application, elle peut être reconduite tous les ans par tacite reconduction " figurant au deuxième alinéa de l'article 12 ;
- la dernière phrase : " en cas de récidive dans le délai d'une année, l'emprisonnement sera toujours prononcé " figurant à l'article 24 ;
- des termes : " employant habituellement plus de 30 salariés " figurant au deuxième alinéa de l'article 31 ;
- des termes : " trois " et " nombre de collègues et " figurant au dernier alinéa de l'article 44-1 ;
- des termes : " bénéficie alors des protections prévues par la loi pour les délégués du personnel et " figurant au troisième alinéa de l'article 48 ;
- du quatrième alinéa de l'article 62-3 ;
- des termes : " des dix-huit ou des vingt-huit " figurant au cinquième alinéa de l'article 62-3 ;
- des termes : " douze semaines en cas d'adoptions multiples " figurant au premier alinéa et des termes : " vingt semaines en cas d'adoptions multiples " figurant au deuxième alinéa de l'article 62-6 ;
- des termes : " employant habituellement plus de 100 salariés " figurant au premier alinéa de l'article 62-7.

L'article 18-6 est étendu sous réserve du libre exercice du droit de grève par les salariés tel qu'il résulte de l'interprétation jurisprudentielle de la portée de ce droit.

Le deuxième alinéa de l'article 44-3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-8 du code du travail.

L'article 63-7 du code du travail est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-18 et L. 122-21 du code du travail.

Le point 2 de l'article 64-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Le quatrième alinéa de l'article 81-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 141-1 du code du travail.

Le quatrième tiret de l'article 82-5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 441-4 du code du travail.

L'article 93 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

L'article 94 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-20-1 du code du travail.

Le barème annexé à l'annexe I Ouvriers relatif à la rémunération des apprentis est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 117-1 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 6 de l'annexe III Ingénieurs et cadres est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

### 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.

Fait à Paris, le 10 août 1998.



## ARRETE du 17 novembre 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord national du 29 juin 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu dans le secteur de la blanchisserie-teinturerie ;  
Vu l'annexe à l'accord du 29 juin 1999 susvisé relative aux dispositions applicables dans les entreprises de vingt salariés et moins ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 août 1999 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J. Marimbert

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 29 juin 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu dans le secteur de la blanchisserie-teinturerie, à l'exclusion du secteur du nettoyage à domicile des tapis, moquettes et tissus d'ameublement, les dispositions :

- dudit accord du 29 juin 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, à l'exclusion des deuxième, troisième alinéas et de la dernière phrase du cinquième alinéa du paragraphe " personnel à temps partiel ".

Le dernier alinéa du paragraphe " champ d'application " est étendu sous réserve de l'application de l'article 5 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Le deuxième alinéa du paragraphe " personnel d'encadrement " est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-1 (2e alinéa) et L. 212-7 (2e alinéa) du code du travail.

Le point " forfait avec référence à un horaire précis " figurant au paragraphe " personnel d'encadrement " est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le point " forfait sans référence à un horaire précis " figurant au paragraphe " personnel d'encadrement " est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le point 5 du deuxième alinéa du paragraphe " modulation du temps de travail " est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8-5 et L. 212-5-1 du code du travail ;

- de l'annexe à l'accord du 29 juin 1999 susvisé relative aux dispositions applicables dans les entreprises de vingt salariés et moins, à l'exclusion du point " cas spécifique aux laveries libre-service " du paragraphe " temps partiel ".

Le paragraphe " mise en oeuvre de la réduction du temps de travail " est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du code du travail et du point II de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le point I du paragraphe " modalité 4 " est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5-1 et L. 212-8-5 du code du travail.

Le paragraphe " chômage partiel " est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le point " volet offensif " du paragraphe " embauches ou préservation d'emplois " est étendu sous réserve de l'application des points II et IV de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le point " volet défensif " du paragraphe " embauches ou préservation d'emplois " est étendu sous réserve de l'application du point V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de l'article 4 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité 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° 99/30 en date du 3 septembre 1999.

## ARRETE du 26 mars 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 août 1998 portant extension de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et

teinturerie du 17 novembre 1997, modifiée par l'avenant n° 5 du 12 octobre 2001 (salaires) étendu par l'arrêté du 19 avril 2002 ;  
Vu la demande d'élargissement présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 avril 2002 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 20 mars 2003,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail,  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

La convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, modifiée par l'avenant n° 5 du 12 octobre 2001, rendue obligatoire dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention par l'arrêté du 10 août 1998, est applicable dans les mêmes conditions, conformément aux dispositions de l'article L. 133-12 du code du travail, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le même champ d'application professionnel, au département des Bouches-du-Rhône et aux régions Lorraine et Pays de la Loire.

Article 2

L'élargissement de la convention collective susvisée, modifiée par l'avenant susvisé, est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

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 la convention collective susvisée et de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 98/3 bis.

**ARRETE du 10 mars 2003**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu les arrêtés du 10 août 1998 et du 19 avril 2002 portant extension de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 et d'un avenant la complétant ;  
Vu l'avenant n° 7 du 16 juillet 2002 (salaires) aux annexes 1, 2 et 3 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 janvier 2003 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, tel qu'étendu par arrêté du 10 août 1998, les dispositions de l'avenant n° 7 du 16 juillet 2002 (salaires) aux annexes 1, 2 et 3 à la convention collective susvisée.

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 restant à courir 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° 2002/45 en date du 7 décembre 2002.

## ARRETE du 13 juillet 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord national professionnel du 2 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le secteur de l'entretien et de la location des textiles ;  
Vu l'accord national professionnel du 2 décembre 2004 relatif à la mise à la retraite des salariés âgés de 60 à 65 ans, conclu dans le secteur de l'entretien et de la location des textiles ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel des 5 avril et 23 avril 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli en séance du 8 juillet 2005,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administratrice civile,  
A. Breaud

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national professionnel du 2 décembre 2004 relatif à la mise à la retraite des salariés âgés de 60 à 65 ans, conclu dans le secteur de l'entretien et de la location des textiles ;
- l'accord national professionnel du 2 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le secteur de l'entretien et de la location des textiles.

Le dernier alinéa de l'article 5-3 (Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salariés dans les entreprises) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du c et du d de l'article R. 964-4 du code du travail et du dernier alinéa de l'article R. 964-16-1 du même code.

#### 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 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.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/11.

## ARRETE du 3 octobre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu les arrêtés du 10 août 1998 et du 19 avril 2002 portant extension de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 et d'un avenant la complétant ;  
Vu l'accord du 28 juin 2005 modifiant le champ d'application géographique de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 septembre 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 22 septembre 2005,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, tel qu'étendu par arrêté du 10 août 1998, les dispositions de l'accord du 28 juin 2005 modifiant le champ d'application géographique de la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur 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° 2005/32.

### **ARRETE du 7 décembre 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 10 août 1998 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 2005, portant extension de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'accord du 27 avril 2006 relatif aux classifications du personnel ouvrier conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant du 27 avril 2006, relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er août 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 novembre 2006,

Pour le ministre et par délégation :

La sous-directrice des relations individuelles

et collectives du travail,

E. Frichet-Thirion

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, tel qu'étendu par arrêté du 10 août 1998 et modifié par accord du 28 juin 2005, les dispositions de :

- l'accord du 27 avril 2006 relatif aux classifications du personnel ouvrier conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant du 27 avril 2006, relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée.

L'article 1° (Ouvriers) et l'article 2° (ETAM) dudit avenant sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/26.

# Accord du 2 décembre 2002 relatif au développement du dialogue social

## Texte de base

### Accord du 2 décembre 2002 relatif au développement du dialogue social

Conseil français de l'entretien des textiles (CFET).

Fédération générale Force ouvrière des cuirs, textiles, habillement ;  
Fédération des industries de l'habillement du cuir et du textile CFDT ;  
Fédération textile-habillement-cuir CGT ;  
Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir, et de l'habillement CFTC ;  
Syndicat national du personnel d'encadrement des industries de l'habillement CFE-CGC.

#### Préambule

##### En vigueur étendu

Les entreprises artisanales de l'entretien des textiles sont composées en moyenne de 2 salariés et le chef d'entreprise travaille le plus souvent aux côtés de ses salariés dans une activité similaire, aussi une forme de dialogue social dans ces entreprises se fait directement et quotidiennement entre le chef d'entreprise et ses salariés.

Toutefois, la complexité croissante du droit du travail et de la formation professionnelle ainsi que la nécessité d'adapter les modes d'organisation du travail aux évolutions de l'emploi, des technologies, des besoins de la clientèle, des règles de la concurrence, font de la branche professionnelle, le niveau le plus approprié pour l'élaboration des dispositions les mieux adaptées aux besoins des entreprises artisanales et de leurs salariés.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux décident de renforcer le dialogue social dans le secteur artisanal afin de faciliter la concertation et la négociation entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs incluses dans le champ d'application du présent accord.

Il est dès lors paru indispensable de donner aux instances de la profession les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission et, notamment, de réaliser un travail de qualité et un contrôle accru de suivi des accords au profit des entreprises et des salariés de la branche professionnelle.

Il a donc été convenu ce qui suit :

#### Champ d'application.

##### Article 1 En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements relevant du répertoire des métiers :

- exerçant sur le territoire français, y compris dans les DOM ;
- ayant une activité de blanchisserie-teinturerie de gros, classée dans la nomenclature NAF sous le code 93.0 A ;
- et/ou ayant une activité de blanchisserie-teinturerie de détail ou de laverie, classée dans la nomenclature NAF sous le code 93.0 B.

#### Financement du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord, et répartition des ressources.

## **Article 2**

### **En vigueur non étendu**

Les entreprises prévues à l'article 1er du présent accord versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale servant d'assiette à la contribution du financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social.

Cette contribution est recouvrée en même temps et dans les mêmes conditions que celle affectée au financement de la formation professionnelle continue et fait l'objet d'une comptabilité séparée. Pour la première année, elle sera recouvrée au cours du premier trimestre suivant la date d'extension du présent accord.

Le montant de la collecte est mutualisé au plan national et réparti comme suit :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel national, à part égale entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code du travail ;

- une part B, à hauteur de 0,07 % majorée d'un montant forfaitaire de 25 Euros (1) par entreprise au niveau de la branche professionnelle relevant du champ d'application du présent accord, répartie à part égale entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs reconnues représentatives au sens du code du travail.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie entre elles comme suit :

- fédération générale Force ouvrière des cuirs, textiles, habillement : 3/13 ;

- fédération des industries de l'habillement du cuir et du textile CFDT : 3/13 ;

- fédération textile-habillement-cuir CGT : 3/13 ;

- fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC : 2/13 ;

- syndicat national du personnel d'encadrement des industries de l'habillement CFE-CGC : 2/13.

(1) Cette augmentation s'applique aux contributions collectées en 2011 (salaires de 2010).

## **Objectifs et utilisation des moyens mis en oeuvre.**

## **Article 3**

### **En vigueur étendu**

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs utilisent leurs ressources conformément aux dispositions des articles L. 131-1 et suivants du code du travail.

En ce qui concerne la part salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent leurs ressources :

- en renforçant la présence de représentants d'entreprises visées à l'article 1er du présent accord, dans les négociations paritaires de branche ;

- en développant, en concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs relevant du présent accord, l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles qui ont été négociées dans le champ d'application du présent accord.

En ce qui concerne la part employeurs, les organisations professionnelles d'employeurs utilisent leurs ressources en permettant à la branche professionnelle d'être au niveau national une structure de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprises artisanales.

Ces actions, en concertation avec les organisations syndicales, peuvent notamment permettre :

- d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprises à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d'emplois, évolutions des besoins en compétences et en qualification ; aménagement et réduction du temps de travail, hygiène, sécurité, et condition de travail, accompagnement des chefs d'entreprises dans l'élaboration de leurs actions de formation...);

- de trouver, des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés, aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et des demandeurs d'emplois sur les métiers de la branche ;

- des valoriser ces métiers en concertation avec les organisations syndicales de salariés.

- d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés.

## **Exercice de la représentation dans les instances paritaires professionnelles de dialogue social.**

## **Article 4**

### **En vigueur étendu**

Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des entreprises artisanales, les parties conviennent de faciliter l'accès de représentants salariés et employeurs dans les instances paritaires nationales et dans les organismes paritaires.

Cette représentation dans les instances paritaires est conduite sans que l'absence des salariés ne soit préjudiciable à la bonne marche des entreprises artisanales et sans remise en cause des éléments du contrat de travail des salariés porteurs de mandats ou ayant des fonctions syndicales.

Le maintien du salaire des représentants salariés qui participent aux instances paritaires correspondant à l'objet du présent accord ainsi que le surcoût éventuel de leur remplacement entrent dans les prérogatives du présent accord.

Il en est de même de la compensation de l'absence de représentants employeurs qui participent aux instances paritaires correspondant à l'objet du présent accord.

Aucun salarié muni d'un mandat de l'organisation syndicale qu'il représente ne doit subir de discrimination du fait du mandat qu'il détient et qu'il exerce.

En cas de procédure de licenciement le concernant, la commission paritaire de conciliation compétente saisie se réunit à cet effet et émet un avis sur l'éventuel lien entre le mandat exercé et la mesure de licenciement projeté.

### **Modalités de gestion du dispositif pour les activités incluses dans le champ d'application du présent accord.**

#### **Article 5** En vigueur étendu

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l'association pour le paritarisme dans les professions de l'entretien des textiles " ASPET " créée à cet effet.

La part A visée à l'article 2 du présent accord est reversée à l'association paritaire interprofessionnelle nationale pour le développement du dialogue social dans l'artisanat.

La part B prévue à l'article 2 du présent accord est conservée par l'ASPET qui est notamment chargée de percevoir et de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social dans le champ d'application du présent accord.

Elle est composée de :

- au titre des salariés, d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales de salariés nationales, reconnues représentatives, signataires du présent accord ;
- au titre des employeurs, un nombre de représentants des organisations professionnelles de la branche reconnues représentatives incluse dans le champ d'application du présent accord, égal au nombre total de représentants salariés.

Elle est chargée annuellement :

- de percevoir au plan national les ressources collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord ;
- de répartir, après déduction des frais de gestion, les ressources collectées au titre de la part B selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord ;
- de s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord.

### **Institution d'une commission paritaire d'interprétation.**

#### **Article 6** En vigueur étendu

En application de l'article L. 132-17 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale d'interprétation chargée d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de la mise en oeuvre du présent accord.

Cette commission se compose d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans les branches incluses dans le champ d'application du présent accord.

Le secrétariat de cette commission est assuré par la partie employeurs.

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen. Elle se réunit dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 15 jours suivant sa première réunion.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les commissaires a la même valeur contractuelle que les clauses du présent accord.

### **Suivi et révision de l'accord.**

#### **Article 7** En vigueur étendu

Les parties au présent accord conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans à compter de la signature du présent accord pour faire le point sur le dialogue social dans les activités incluses dans le champ d'application du présent accord et envisager le cas échéant les adaptations qu'il conviendrait d'apporter au présent dispositif.

Dans ce cadre, elles s'efforceront d'observer et de repérer les leviers et les obstacles pour le développement du dialogue social.

#### **Durée et dénonciation.**

**Article 8**  
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions visées à l'article L. 132-8 du code du travail.

#### **Extension.**

**Article 9**  
En vigueur étendu

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations et déposé dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires demandent également l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

#### **Entrée en vigueur.**

**Article 10**  
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 2 décembre 2002.



## Textes Attachés

### Avenant n° 1 du 21 octobre 2010 à l'accord du 2 décembre 2002 relatif au dialogue social

La FFPB,

La FS CFTD ;

La CFE-CGC ;

La CTH FO ;

La CGT,

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

La majoration de 15 € par entreprise de la part B du financement du dialogue social prévue à l'article 2 est portée à 25 €.

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

Cette augmentation s'applique aux contributions collectées en 2011 (salaires de 2010).

# **Accord national professionnel portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (Forthac). Etendu par arrêté du 17 janvier 1996 JORF 26 janvier 1996, élargi par arrêté du 26 février 1996 JORF 7 mars 1996.**

## **Texte de base**

### **Accord national professionnel du 20 décembre 1994**

Fédération nationale de l'industrie de la chaussure de France (F.N.I.C.F.) ;

Chambre syndicale de la couture parisienne ;

Fédération française de la tannerie-mégisserie (F.F.T.M.) ;

Branche entretien des textiles : Association française des loueurs d'articles textiles (A.F.L.A.T.) ;

Conseil français de l'entretien des textiles (C.F.E.T.) ;

Union française des industries de l'habillement (U.F.I.H.) pour :

la fédération française des industries du vêtement masculin, la fédération française du prêt-à-porter féminin, la fédération française des industries de chemiserie-lingerie, la fédération française des industries de la corseterie, les fabricants de casquettes, chapeaux piqués et coiffures d'uniforme, la fédération nationale des fabricants de cravates, l'union intersyndicale des manufactures de parapluies et ombrelles de France, la chambre syndicale nationale des fabricants de parasols et tentes de plage, le syndicat national des fabricants de ceintures, bretelles et accessoires ;

Branche des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse - sellerie, bracelets - cuir : syndicat national de la maroquinerie ;

Syndicat national des fabricants de bracelets cuirs ;

Syndicat national des articles de voyage et de chasse-sellerie ;

Syndicat national des fabricants d'articles de gainerie ;

Union des industries textiles (U.I.T.).

Fédération générale des cuirs, textiles, habillement Force ouvrière ;

Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile C.F.D.T. ;

Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries textiles et connexes C.G.C. ;

Syndicat national du personnel d'encadrement des industries de l'habillement C.G.C. ;

Syndicat national du personnel d'encadrement des cuirs et peaux C.G.C. ;

Fédération textile-habillement-cuir C.G.T. ;

Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement C.F.T.C.

## **Préambule**

### **En vigueur étendu**

Considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle ;

Considérant le décret du 28 octobre 1994, pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi précitée ;

Considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991,

les parties signataires du présent accord, constatant la complémentarité des activités qu'elles représentent, conviennent des orientations et dispositions suivantes :

## **Champ d'application.**

### **Article 1** En vigueur étendu

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives des branches signataires et dont la liste figure en annexe au présent accord.

Le présent accord s'applique aux entreprises de la métropole.

## **Développement de la formation professionnelle.**

### **Article 2** En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à développer au sein de chaque branche une politique active de développement de la formation professionnelle.

Les branches signataires viseront à mettre en oeuvre des politiques communes concertées permettant la réalisation de projets communs.

Dans cette perspective, les parties signataires :

Concernant les contrats d'insertion en alternance :

incitent les entreprises à permettre aux jeunes de moins de vingt-six ans, libérés de l'obligation scolaire, de compléter leur formation initiale en participant à des actions d'orientation professionnelle active ou de formation professionnelle dans le cadre d'un contrat d'orientation, d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'adaptation.

A cet effet :

a) les parties signataires soulignent l'importance du rôle des tuteurs dans la mise en oeuvre de ces contrats et, dans cette perspective, insistent sur la nécessité que soient mises en place, de façon plus élargie, des actions de sensibilisation des entreprises sur le rôle des tuteurs dans la mise en oeuvre des contrats d'insertion en alternance, ainsi que des actions de formation en faveur des tuteurs. Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des jeunes y compris les relations avec les organismes de formation. Le rôle et les conditions d'exercice de leurs missions sont précisés par des accords de branches ;

b) les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à l'organisme paritaire collecteur agréé Forthac, créé à l'article 3 du présent accord, les contributions dont elles sont redevables au titre des contrats d'insertion en alternance, soit :

- la fraction de 0,4 p. 100 du montant des salaires de l'année de référence, prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue, pour les entreprises employant au minimum dix salariés ;

- la fraction de 0,3 p. 100 du montant des salaires de l'année de référence, prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue, pour les entreprises employant au minimum dix salariés et non assujetties à la taxe d'apprentissage ;

- la fraction de 0,1 p. 100 du montant des salaires de l'année de référence dont elles sont redevables à ce titre, pour les entreprises employant moins de dix salariés. A l'exclusion des entreprises visées par l'accord national du 5 mars 1985 relatif à la formation continue dans les entreprises artisanales, modifié par l'avenant du 26 septembre 1994.

Concernant la formation professionnelle continue :

incitent les entreprises à mettre en place des politiques actives favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification.

Elles considèrent que le capital de temps de formation peut constituer l'un des outils de ces politiques.

A cet effet, afin de favoriser le développement des actions de formation conduites dans le cadre de leur plan de formation par les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises versent à l'organisme paritaire agréé Forthac, créé à l'article 3 du présent accord :

- la contribution de 0,15 p. 100 du montant des salaires de l'année de référence, due au titre de la formation professionnelle continue, pour les entreprises employant moins de dix salariés (1) ;

- la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation non directement utilisée, pour les entreprises employant au minimum dix salariés.

*NOTA : (1) A l'exclusion des entreprises visées par l'accord national du 5 mars 1985 relatif à la formation continue dans les entreprises artisanales, modifié par l'avenant du 26 septembre 1994. NOTA : Arrêté du 17 janvier 1996 art. 1 : les dispositions du 2ème tiret du 3ème alinéa du paragraphe concernant la formation professionnelle continue de l'article 2 sont étendues sous réserve de l'application de l'article R. 964-13 du code du travail.*

## **Création d'un O.P.C.A.**

### **Article 3** En vigueur étendu

Il est créé un organisme paritaire collecteur agréé commun aux branches professionnelles de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile qui prend le nom de " Formation textile, habillement, cuir et secteurs connexes ", désigné ci-après sous le sigle Forthac.

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont les statuts sont annexés au présent accord. Son champ d'application est celui déterminé à l'article 1er du présent accord.

### **Adhésion.**

#### **Article 4** En vigueur étendu

Le Forthac se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national signataires du présent accord ;
- les organisations professionnelles signataires du présent accord.

### **Missions du Forthac.**

#### **Article 5** En vigueur étendu

Le Forthac a pour missions, dans le cadre des dispositions des accords collectifs conclus par chacune des branches :

- de collecter les contributions des entreprises énumérées à l'article 10 ci-dessous ;
- de gérer et de suivre, de façon distincte, au plan comptable, les contributions ainsi collectées ;
- de favoriser une politique incitative en matière de formation professionnelle et d'insertion professionnelle des jeunes, et, à cet effet, d'apporter son concours aux instances paritaires des branches professionnelles signataires dans la mise en oeuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle ;
- d'assurer le fonctionnement des sections professionnelles paritaires visées à l'article 7 ci-dessous, ainsi que des structures et des services de proximité décentralisés ;
- de financer les actions de formation conduites par les entreprises au titre des contributions collectées et gérées par le Forthac ;
- de financer des études, recherches en matière de formation professionnelle ;
- d'assurer l'information, la sensibilisation et le conseil sur les besoins, moyens et méthodes en matière de formation professionnelle ;
- d'assurer le fonctionnement du fonds de mutualisation interbranches, et, plus généralement, de réaliser toutes les missions dévolues aux O.P.C.A., par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### **Article 5** En vigueur non étendu

Le Forthac a pour missions, dans le cadre des dispositions des accords collectifs conclus par chacune des branches :

- de collecter les contributions des entreprises énumérées à l'article 10 ci-dessous ;
- de gérer et de suivre, de façon distincte, au plan comptable, les contributions ainsi collectées ;
- de favoriser une politique incitative en matière de formation professionnelle et d'insertion professionnelle des jeunes, et, à cet effet, d'apporter son concours aux instances paritaires des branches professionnelles signataires dans la mise en oeuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle ;
- d'assurer le fonctionnement des sections professionnelles paritaires visées à l'article 7 ci-dessous, ainsi que des structures et des services de proximité décentralisés ;
- de financer les actions de formation conduites par les entreprises au titre des contributions collectées et gérées par le Forthac ;
- de financer des études, recherches [\*et supports pédagogiques\*] (1) en matière de formation professionnelle ;
- d'assurer l'information, la sensibilisation et le conseil sur les besoins, moyens et méthodes en matière de formation professionnelle ;
- d'assurer le fonctionnement du fonds de mutualisation interbranches, et, plus généralement, de réaliser toutes les missions dévolues aux O.P.C.A., par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

*NOTA : (1) termes exclus de l'extension par arrêté du 17 janvier 1996.*

### **Conseil d'administration : composition et pouvoirs.**

#### **Article 6** En vigueur étendu

Le Forthac est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et de représentants des organisations professionnelles, signataires du présent accord, selon les modalités fixées par les statuts annexés au présent accord.

Un bureau est constitué en son sein, selon les modalités fixées par les statuts.

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour faire et autoriser tous actes conformes aux missions du Forthac déterminées à l'article 5.

A cet effet, et sur propositions des sections professionnelles :

- il fixe les règles de collecte, de gestion et d'utilisation des sommes qu'il est habilité à percevoir ;
- il définit les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur ;
- il fixe le montant des dépenses d'information et de gestion ainsi que le pourcentage des sommes consacrées aux frais de fonctionnement du Forthac et des personnes morales placées sous sa responsabilité ;
- il fixe le montant des dépenses relatives aux études et recherches qu'il décide ;
- il détermine les règles d'utilisation, au sein d'un fonds de mutualisation interbranches, des sommes encore disponibles après les opérations réalisées par chaque section professionnelle, au-delà d'une durée qu'il fixe ;
- il vérifie et approuve les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne ;
- il assure, au moins une fois par an, le suivi et le contrôle des personnes morales placées sous sa responsabilité et auxquelles il a donné délégation ;
- il détermine les moyens nécessaires au bon fonctionnement du conseil d'administration et des sections professionnelles ;
- il élabore et approuve les conventions de délégation aux personnes morales.

*NOTA : Arrêté du 17 janvier 1996 art. 1 : les dispositions du 3ème tiret du 4ème alinéa de l'article 6 sont étendues sous réserve de l'application de l'article R. 964-16-1 du code du travail.*

### **Sections professionnelles.**

#### **Article 7**

**En vigueur étendu**

Le conseil d'administration du Forthac constituera autant de sections professionnelles paritaires que l'organisme compte de branches distinctes ou qui se seront regroupées à cet effet.

Au sein de chaque section professionnelle, un comité paritaire examine les questions spécifiques à la branche ou aux branches regroupées au sein d'une même section.

Le comité paritaire est composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire dans la branche et d'autant de représentants de l'organisation patronale signataire.

Le comité paritaire, au sein de chaque section a pour rôle de définir :

- les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées au niveau de la branche ;
- les critères, les priorités et les conditions de prise en charge pour chacun des fonds mutualisés ;
- les règles de mutualisation au niveau de la branche.

Chaque section peut émettre une proposition destinée au conseil d'administration portant sur le contenu de la délégation, telle que prévue à l'article 8, donné par le conseil d'administration à une ou plusieurs personnes morales intervenant dans le champ d'application couvert par ladite section.

*NOTA : Arrêté du 17 janvier 1996 art. 1 : les dispositions du 1er alinéa de l'article 7 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.*

### **Délégation.**

#### **Article 8**

**En vigueur étendu**

La mise en oeuvre des décisions de l'O.P.C.A., nécessitant une relation directe avec les entreprises y compris les opérations administratives liées au recouvrement des contributions visées à l'article 10 ainsi que celles relatives à l'information et au conseil des chefs d'entreprise, est déléguée par le conseil d'administration, par voie de convention adoptée par celui-ci, à une ou plusieurs personnes morales relevant des organisations professionnelles signataires.

Chaque personne morale exerce son activité sous le contrôle et la responsabilité du conseil d'administration paritaire du Forthac à qui elle rend compte annuellement.

*NOTA : Arrêté du 17 janvier 1996 art. 1 : les dispositions du 1er alinéa de l'article 8 sont étendues sous réserve de l'application de l'article R. 964-1-4 du code du travail.*

### **Rôle des commissions paritaires nationales de l'emploi.**

#### **Article 9**

**En vigueur étendu**

Les commissions paritaires nationales de l'emploi, ou de la formation dans les branches où elles existent, sont informées chaque année des montants collectés et des prises en charge effectuées au titre de chaque contribution.

Les commissions paritaires nationales de l'emploi, ou de la formation dans les branches où elles existent, ont notamment pour rôle, au sein de chaque branche signataire :

- de déterminer la liste des diplômes de l'enseignement technologique telle que définie à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique pouvant être préparés dans le cadre de contrats de qualifications ;
- de définir les formations conduisant à des qualifications professionnelles non reconnues par un diplôme, visé à l'alinéa ci-dessus, ou par un titre homologué, susceptibles d'être acquises par la voie des contrats de qualification et de fixer les conditions d'évaluation de ces qualifications ;
- d'établir la liste des organismes qui réalisent les actions de préformation générale, de formation professionnelle ou d'orientation professionnelle active des contrats d'orientation ;
- de définir les cas dans lesquels la formation prévue au contrat d'adaptation à un emploi peut excéder une durée de 200 heures (1).

*NOTA : (1) Arrêté du 17 janvier 1996 art. 1 : les dispositions du 5ème tiret du 2ème alinéa de l'article 9 sont étendues sous réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984.*

#### **Article 9**

##### **En vigueur non étendu**

Les commissions paritaires nationales de l'emploi, ou de la formation dans les branches où elles existent, sont informées chaque année des montants collectés et des prises en charge effectuées au titre de chaque contribution.

Les commissions paritaires nationales de l'emploi, ou de la formation dans les branches où elles existent, ont notamment pour rôle, au sein de chaque branche signataire :

- de déterminer la liste des diplômes de l'enseignement technologique telle que définie à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique pouvant être préparés dans le cadre de contrats de qualifications ;
- de définir les formations conduisant à des qualifications professionnelles non reconnues par un diplôme, visé à l'alinéa ci-dessus, ou par un titre homologué, susceptibles d'être acquises par la voie des contrats de qualification et de fixer les conditions d'évaluation de ces qualifications ;
- \*de définir les conditions dans lesquelles les contrats d'orientation peuvent être proposés à des jeunes de 21 ans ou plus, titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau V ou de l'enseignement général de niveau IV ainsi que, lorsqu'ils présentent de réelles difficultés d'insertion, à des jeunes de moins de 26 ans, titulaires ou non d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;\* (1)
- d'établir la liste des organismes qui réalisent les actions de préformation générale, de formation professionnelle ou d'orientation professionnelle active des contrats d'orientation ;
- de définir les cas dans lesquels la formation prévue au contrat d'adaptation à un emploi peut excéder une durée de 200 heures.

*NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 17 janvier 1996.*

#### **Contributions collectées.**

#### **Article 10**

##### **En vigueur étendu**

A compter du 1er janvier 1996, toutes les entreprises visées à l'article 1er ci-dessus sont tenues de verser au Forthac ;

- les contributions dont elles sont redevables au titre des contrats d'insertion en alternance, soit :
- la fraction de 0,4 p. 100 du montant des salaires prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue pour les entreprises employant au minimum dix salariés ;
- la fraction de 0,3 p. 100 du montant des salaires prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue, pour les entreprises employant au minimum dix salariés et non assujetties à la taxe d'apprentissage ;
- la fraction de 0,1 p. 100 du montant des salaires dont elles sont redevables à ce titre pour les entreprises employant moins de dix salariés. A l'exclusion des entreprises visées par l'accord national du 5 mars 1985 relatif à la formation continue dans les entreprises artisanales, modifié par l'avenant du 26 septembre 1994.
- ;
- la contribution de 0,15 p. 100 du montant des salaires due au titre de la formation professionnelle continue pour les entreprises employant moins de dix salariés (1).
- la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation, 0,9 p. 100 du montant des salaires, qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe, pour les entreprises employant au minimum dix salariés.

A compter du 1er janvier 1996, le Forthac, dans le cadre et les limites des accords collectifs conclus par une ou plusieurs branches signataires du présent accord, peut recevoir des entreprises tout ou partie des contributions suivantes :

- les contributions dues par les entreprises au titre du capital de temps de formation ;

- les fonds correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant au minimum dix salariés, relative au plan de formation et dont l'affectation reste à la libre utilisation de l'entreprise.

*NOTA : Arrêté du 17 janvier 1996 art. 1 : les dispositions du le 3ème tiret du 1er alinéa de l'article 10 sont étendues sous réserve de l'application de l'article R. 964-13 du code du travail.*

#### **Article 10**

En vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 1996, toutes les entreprises visées à l'article 1er ci-dessus sont tenues de verser au Forthac ;

- les contributions dont elles sont redevables au titre des contrats d'insertion en alternance, soit :

- la fraction de 0,4 p. 100 du montant des salaires prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue pour les entreprises employant au minimum dix salariés ;

- la fraction de 0,3 p. 100 du montant des salaires prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue, pour les entreprises employant au minimum dix salariés et non assujetties à la taxe d'apprentissage ;

- la fraction de 0,1 p. 100 du montant des salaires dont elles sont redevables à ce titre pour les entreprises employant moins de dix salariés. A l'exclusion des entreprises visées par l'accord national du 5 mars 1985 relatif à la formation continue dans les entreprises artisanales, modifié par l'avenant du 26 septembre 1994.

;

- la contribution de 0,15 p. 100 du montant des salaires due au titre de la formation professionnelle continue pour les entreprises employant moins de dix salariés (1).

- la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation, 0,9 p. 100 du montant des salaires, qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe, pour les entreprises employant au minimum dix salariés.

A compter du 1er janvier 1996, le Forthac, dans le cadre et les limites des accords collectifs conclus par une ou plusieurs branches signataires du présent accord, peut recevoir des entreprises tout ou partie des contributions suivantes :

- les contributions dues par les entreprises au titre du capital de temps de formation ;

[\* - les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage, à hauteur de 0,2 p. 100 du montant des salaires payés pendant l'année de référence, et qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe ;\*] (1)

- les fonds correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant au minimum dix salariés, relative au plan de formation et dont l'affectation reste à la libre utilisation de l'entreprise.

*NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 17 janvier 1996.*

#### **Durée du Forthac.**

##### **Article 11**

En vigueur étendu

La durée du Forthac est illimitée. Il peut être mis un terme à son existence par dénonciation de tous les membres représentant, soit les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national signataires, soit les organisations professionnelles de branches signataires.

#### **Conditions d'application de l'accord.**

##### **Article 12**

En vigueur étendu

Les parties signataires pourront, en tant que de besoin, 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.

#### **Dépôt de l'accord.**

##### **Article 13**

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension. Les branches signataires mandatent l'union des industries textiles pour procéder à l'ensemble de ces formalités.

## Textes Attachés

### ANNEXE ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 20 décembre 1994

#### ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREE COMMUN AUX INDUSTRIES DE LA CHAUSSURE, DE LA COUTURE, DES CUIRS ET PEAUX, DE L'ENTRETIEN DES TEXTILES, DE L'HABILLEMENT, DE LA MAROQUINERIE ET DU TEXTILE (FORTHAC)

##### STATUTS

###### Forme juridique.

###### **Article 1** En vigueur étendu

Il est formé entre les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994, créant le Forthac, une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

###### Objet.

###### **Article 2** En vigueur étendu

Cette association a pour objet d'assurer les missions dévolues au Forthac conformément aux dispositions légales en vigueur et dans le cadre des dispositions de l'article 5 et du champ d'application défini à l'article 1er de l'accord du 20 décembre 1994 qui a créé cet organisme.

A cet effet, elle accomplit les différentes missions et tâches que le Forthac s'est donné pour objectifs et prend les dispositions administratives et financières qui en permettent la réalisation.

###### Durée.

###### **Article 3** En vigueur étendu

Sa durée est illimitée.

###### Siège social.

###### **Article 4** En vigueur étendu

Le siège de l'association est fixé aux 37-39, rue de Neuilly, à Clichy (92)

Il peut être transféré par simple décision du conseil d'administration.

###### Conseil d'administration.

###### **Article 5** En vigueur étendu

Le Forthac est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges composé de :

- deux représentants et deux suppléants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national signataires ;
- un nombre égal de représentants et de suppléants des organisations professionnelles patronales signataires du Forthac, dans la limite de dix représentants et de dix suppléants au maximum par collège.

Les administrateurs et les suppléants sont désignés pour deux ans.

Les administrateurs sont rééligibles. Les suppléants ne peuvent siéger qu'en l'absence de leurs titulaires.

En cas d'empêchement d'un administrateur d'assurer ses fonctions, il est pourvu à son remplacement pour la durée du mandat restant à courir par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle patronale l'ayant désigné.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes à l'objet de l'accord du 20 décembre 1994 et des



présents statuts et approuver les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.

Il peut déléguer telle ou telle partie de ses pouvoirs au bureau.

Il nomme et révoque le secrétaire général, fixe ses pouvoirs et ses attributions ainsi que les moyens correspondant à ses missions.

Le secrétaire général participe de droit aux réunions du conseil à titre consultatif et en assure le secrétariat.

#### **Délibération du conseil d'administration.**

##### **Article 6** En vigueur étendu

Le conseil se réunit, sur convocation de son président, au moins deux fois par an et autant de fois qu'il l'estime nécessaire ; la convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les deux tiers des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration. La convocation est adressée au moins huit jours avant la date fixée.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président selon des modalités qui seront précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 8 ci-après ; l'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les deux tiers au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en cas d'empêchement de son suppléant en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix au-delà de la sienne comprise.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil est convoqué à nouveau dans un délai de huit jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Les décisions ne sont adoptées que si elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés.

#### **Bureau.**

##### **Article 7** En vigueur étendu

Le conseil d'administration constitue pour deux ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale représentative au plan national signataire et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles patronales signataires.

Le conseil d'administration constitue un bureau comprenant :

- un président ;
- un vice-président ;
- un trésorier ;
- un trésorier adjoint ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint ;
- et des membres.

Les fonctions de président, de trésorier adjoint et de secrétaire, d'une part, et de vice-président, de trésorier et de secrétaire adjoint, d'autre part, sont alternativement occupées soit par des représentants des organisations professionnelles patronales signataires, soit par des représentants des organisations syndicales signataires.

Pour le premier mandat, le président, le trésorier adjoint et le secrétaire sont issus des organisations professionnelles patronales signataires.

En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du Forthac dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration. Le bureau se réunit au moins quatre fois par an. Le secrétaire général assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration et assure leur secrétariat.

Le président, ou à défaut le vice-président, assure la régularité du fonctionnement de l'association, conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente l'association en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir au nom de l'association tout compte bancaire ou postal. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil.

#### **Règlement intérieur.**

##### **Article 8**

[En vigueur étendu](#)

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 20 décembre 1994, ni à celles des présents statuts.

#### **Démission.**

##### **Article 9**

[En vigueur étendu](#)

La qualité de membre d'une organisation syndicale ou professionnelle se perd par démission de celle-ci. La démission ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de trois mois. Toutefois, elle ne peut être donnée au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de l'adhésion de l'organisation syndicale ou professionnelle en cause.

#### **Ressources.**

##### **Article 10**

[En vigueur étendu](#)

Les ressources du Forthac sont constituées :

- des versements des entreprises en application de l'accord du 20 décembre 1994 et des accords de branche y afférents ;
- les intérêts des fonds placés, biens et valeurs ;
- les emprunts ;
- les dons et legs, les subventions européennes et de l'Etat, des collectivités, des entreprises et des groupements professionnels ;
- et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.

#### **Dépenses.**

##### **Article 11**

[En vigueur étendu](#)

Les dépenses du Forthac sont celles qu'elle engage pour la réalisation des objectifs du Forthac. L'association assume en outre les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacements, de séjours des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration.

Déduction faite de la part qui correspond aux études et frais de fonctionnement du Forthac, décidés annuellement par son conseil d'administration, les sommes sont versées et gérées au sein des sections visées à l'article 7 de l'accord du 20 décembre 1994 conformément aux principes définis par le conseil d'administration et aux dispositions des accords conclus par les branches professionnelles adhérentes.

#### **Fonctionnement des sections professionnelles.**

##### **Article 12**

[En vigueur étendu](#)

Le fonctionnement des sections professionnelles paritaires constituées au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé ainsi que le fonctionnement du fonds commun sont assurés conformément aux dispositions prévues par l'accord du 20 décembre 1994.

#### **Délégation.**

##### **Article 13**

[En vigueur étendu](#)

La mise en oeuvre des décisions du Forthac est déléguée, conformément aux dispositions de l'article 8 de l'accord du 20 décembre 1994, à une ou plusieurs personnes morales relevant des organisations professionnelles signataires dudit accord.

Le conseil d'administration définit une ou plusieurs conventions types de délégation. Sur la base de ces conventions types, le conseil d'administration décide des délégations qu'il donne à chacune des personnes morales.

#### **Modification des statuts.**

##### **Article 14** En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les deux mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, un mois à l'avance, par le bureau ; la convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si les deux tiers au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés ; au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil serait convoqué à nouveau dans un délai de quinze jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés ; les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les trois quarts au moins des voix des membres présents ou représentés.

#### **Dissolution - liquidation.**

##### **Article 15** En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration du Forthac siégeant en séance extraordinaire comme indiqué à l'article 14 ci-dessus, par dénonciation de l'ensemble d'un collège telle que prévue à l'article 11 de l'accord du 20 décembre 1994, ou si les pouvoirs publics lui retirent les agréments.

En cas de dissolution de l'association, l'utilisation des sommes sera celle qui est prévue par les dispositions légales en cas de cessation d'activité d'un organisme paritaire collecteur agréé.

### **ANNEXE ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 20 décembre 1994**

#### **Champ d'application des conventions collectives des branches signataires**

##### **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants, révisée et recodifiée par protocole d'accord du du 07 mars 1990**

###### **I. - APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE Objet, champ d'application.**

##### **En vigueur étendu**

###### **Article 1.1**

La présente convention est conclue conformément aux dispositions du titre 3 du livre 1er du code du travail.

Elle s'applique sur le territoire métropolitain aux rapports entre les employeurs et les salariés (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres), expressément visés dans les définitions et classifications figurant en annexe, dans les entreprises dont l'activité est :

- la fabrication de chaussures (sans autres indications) ;
- la fabrication de chaussures lourdes (travail, marche) ;
- la fabrication de chaussures de sport ;
- la fabrication de chaussures de ville ;
- la fabrication de fafiots et d'articles chaussants pour layette ;
- la fabrication de chaussons de danse ;
- la fabrication de pantoufles, kneipps, charentaises ;
- la fabrication de chaussons ;
- la fabrication de babouches, sandales et sandalettes ;
- la fabrication d'espadrilles ;
- la fabrication d'articles en bois pour chaussures : talons, formes, embauchoirs, contreforts, etc. ;
- la fabrication de talons de cuir pour chaussures ;
- la fabrication de trépointes, de liserés et de bordures ;
- la fabrication de lacets en cuir ;

-la fabrication de contreforts, de cambrures ;

-la fabrication de semelles hygiéniques ;

-le découpage de cuirs et peaux pour chaussures ;

-la fabrication de tiges de bottes, d'empègues ;

-la fabrication de patrons pour chaussures en carton, cartonnée, zinc et tôle ;

-la fabrication de galoches, de sabots galoches, de sabotins, de socques,

et, d'une manière générale, dans toutes les entreprises répertoriées comme relevant de la section 46 de la nomenclature des activités et produits N.A.P. établie par l'INSEE

## **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL des industries de la blanchisserie de la teinturerie et du nettoyage de Lorraine.**

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

(modifié par art. 4, avenant du 12 décembre 1983)

La présente convention a pour objet de régler les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises situées dans les départements de Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges, et ressortissant aux activités relevant des groupes et rubriques suivant des nomenclatures d'activités et de produits instituées par le décret du 9 novembre 1973 (Journal officiel du 17 novembre 1973) :

8701 Blanchisserie-teinturerie de détail, lavage au poids, pressings.

8701 Blanchisserie-teinturerie (sans autre indication).

8701 Blanchisserie de détail (non désignée ailleurs).

8701 Laverie automatique, lavage au poids.

8701 Teinturerie de détail.

8701 Pressing, repassage.

8701 Dépôts de blanchisserie, teinturerie.

8702 Blanchisserie-teinturerie de gros et industrielle.

8702 Blanchisserie de gros.

8702 Teinturerie de gros.

8706 Location de linge pour communauté.

8701 Lavoir.

## **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL des industries de la blanchisserie, de la teinturerie et du nettoyage de la région Champagne-Ardenne.**

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

Champ d'application territorial et géographique

La présente convention a pour objet de régler les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises exerçant leurs activités dans les départements des Ardennes, de l'Aube, de la Haute-Marne et de la Marne, et ressortissant aux activités reprises sous les numéros suivants de la nomenclature de l'INSEE, telle qu'elle résulte du décret du 18 janvier 1947 modifié :

894-0 Blanchisserie-teinturerie de détail, lavage au poids, pressings.

894-1 Blanchisserie-teinturerie (sans autre indication).

894-2 Blanchisserie de détail (non désignée ailleurs).

894-3 Laverie automatique, lavage au poids.

894-5 Pressing, repassage.

897-0 Blanchisserie-teinturerie de gros et industrielle.

897-1 Blanchisserie de gros.

897-2 Teinturerie de gros.

897-3 Location de linge pour communauté.

898-0 Lavoir.

Les salariés n'appartenant pas directement aux industries de la profession, mais employés constamment par elles à l'entretien, tels que mécaniciens, électriciens, menuisiers, etc., bénéficient de la présente convention.

#### En vigueur étendu

Article 1er

La présente convention a pour objet de régler les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises situées dans les départements des Bouches-du-Rhône, et ressortissant aux activités reprises sous le numéro 894 ainsi que sous le numéro 897, uniquement pour les six sous-rubriques suivantes : 894-1,894-2,894-4,894-5,897-1,897-2 de la nomenclature de l'INSEE telle qu'elle résulte du décret du 16 janvier 1947 modifié.

Les salariés n'appartenant pas directement aux industries de la profession, mais employés constamment par elles à l'entretien, tels que mécaniciens, électriciens, menuisiers, etc., bénéficient de la présente convention.

### CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL Industrie textile

#### En vigueur étendu

Article 1er

Champ d'application territorial et professionnel

La présente convention est applicable aux entreprises de blanchisserie, laverie, pressing, teinturerie et activités connexes de la région Poitou-Charentes (Charentes, Charente-Maritime, Vienne, Deux-Sèvres) énumérées ci-après par référence à la nomenclature des activités économiques établie en application du décret du 9 novembre 1973 et les textes subséquents :

8701 Blanchisserie.

8701 Laverie automatique.

8701 Teinturerie.

8701 Pressing.

8701 Lavoir.

8702 Blanchisserie de gros.

8702 Teinturerie de gros.

8706 Location de linge pour communauté.

8707 Garde de tapis.

Le personnel des professions et les employés des dépôts et magasins sont couverts par la présente convention.

Les salariés n'appartenant pas directement aux industries de la profession, mais employés constamment par elles à l'entretien, tels que mécaniciens, électriciens, menuisiers, etc., bénéficient de la présente convention.

Industries de l'habillement et des accessoires vestimentaires

Champs d'activité

1. Champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement défini par l'article 1er des clauses générales (modifié par l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980)

Référence NAPE

Confection de vêtements masculins 47-01

Confection de vêtements féminins 47-02

Confection de vêtements pour enfants 47-03

Confection de chemiserie et lingerie 47-05

Confection de vêtements en matière plastique 47-06

Confection de corsets, gaines et soutiens-gorge 47-07

Fabrication de casquettes, chapeaux piqués et coiffures d'uniformes partie du 47-08

Fabrication de parapluies et de parasols partie du 47-09

Fabrication de cravates et pochettes, écharpes et foulards partie du 47-09

Fabrication d'accessoires de l'uniforme et d'équipements administratifs, civils et militaires

ainsi que sièges sociaux, dépôts et agences des établissements appartenant aux professions ci-dessus énumérées.

2. Champ d'application de la convention de l'industrie de la bretelle et de la ceinture défini par l'article 1er des clauses générales (non modifié depuis le 30 mars 1960)

Référence NAPE

494-2. Fabrication de bretelles, jarretelles, support-chaussettes, ceintures en textiles et tissus élastiques (à l'exclusion de la ceinture haute-couture) partie du 47-09  
514-12. Fabrication de ceintures et de bracelets-montres en cuir (à l'exclusion de la ceinture haute-couture et des bracelets-montres) partie du 45-21  
ainsi que sièges sociaux, dépôts et agences des établissements appartenant aux professions ci-dessus énumérées.  
Convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, bracelets cuir du 18 mai 1994 étendue par arrêté ministériel du 13 octobre 1994 paru au J.O. du 25 octobre 1994.

Article 1er  
Champ d'application

La présente convention collective nationale règle en France y compris dans les D.O.M. les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs de toutes catégories (y compris le cas échéant le personnel permanent rémunéré des organisations syndicales patronales) des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, bracelets cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro 192 Z.

Sont exclues les industries des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussures.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- attaché-case, pilote-case ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montres ;
- cartables, sacs d'écoliers ;
- étuis à chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles, cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/ fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoques pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents ;
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

ANNEXE I

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

DE L'INDUSTRIE TEXTILE

Le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile est fixé par référence à la " Nomenclature d'activités et de produits " résultant du décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973 modifié par le décret n° 74-489 du 17 mai 1974, telle que reproduite ci-après.

Cette référence n'a cependant qu'une valeur indicative en ce sens que :

- pour tenir compte de la représentativité de l'union des industries textiles, certaines rubriques ont été complétées ou n'ont été retenues que pour partie ;
- le numéro d'immatriculation donné à une entreprise par l'INSEE n'a pas une valeur déterminante s'il ne correspond pas à l'activité réelle de l'entreprise en cause.

Dans le cas où une disposition de la convention collective nationale, ou une annexe ou un avenant à celle-ci, ne s'applique pas à l'une ou l'autre des activités figurant dans cette nomenclature, cette exclusion est expressément spécifiée.

NOMENCLATURE ETABLIE EN APPLICATION DU DECRET DU 9 NOVEMBRE 1973

43. Industrie des fils et fibres artificiels et synthétiques.

43.01 Production de fibres discontinues et de fils continus artificiels.

43.02 Production de fibres discontinues et de fils continus synthétiques.

Ce groupe comprend aussi l'extrusion pour production de bandelettes de polypropylène et de polyéthylène.

44. Industrie textile. (1)

44.10 Préparation et commerce de la laine, délainage.

Ce groupe comprend aussi l'effilochage.

44.12 Filterie.

44.13 Filature de lin et de chanvre.

Ce groupe ne comprend pas la filature pour corderie (cf. 44.39), ni la filterie (cf. 44.12), ni le rouissage, ni le teillage du lin et du chanvre.

44.14 Filature de l'industrie cotonnière.

Ce groupe comprend aussi le retordage mais ne comprend pas la filterie de coton (cf. 44.12).

44.15 Filature de l'industrie lainière - cycle cardé.

Ce groupe comprend aussi le retordage.

44.16 Filature de l'industrie lainière - cycle peigné.

Ce groupe comprend aussi le retordage.

44.17 Moulinage et texturation de la soie et des textiles artificiels et synthétiques.

44.18 Teintures, apprêts et impressions.

44.20 Fabrication d'étoffes à mailles. Il est rappelé qu'est classée dans la confection, la seule confection d'articles sans fabrication de tissus à mailles. Toutefois, les entreprises utilisant principalement pour la confection d'articles d'habillement des tissus à mailles se verront appliquer la présente convention.

44.21 Fabrication de chandails, pull-overs, polos, gilets, etc., en bonneterie (2).

44.22 Fabrication d'autres vêtements de dessus de bonneterie (2).

44.23 Fabrication de sous-vêtements de bonneterie (2).

44.24 Fabrication d'articles chaussants de bonneterie (2).

44.25 Fabrication d'autres articles de bonneterie.

44.30 Tissage des industries cotonnières et linières.

Ce groupe comprend aussi les unités intégrant filature et tissage.

44.31 Tissage de l'industrie lainière.

Ce groupe comprend aussi les unités intégrant filature et tissage mais ne comprend pas la fabrication de tapis (cf. 44.34).

#### 44.32 Tissage de soierie.

Ce groupe comprend aussi les activités de préparation au tissage (à l'exclusion de la mise en carte), le tissage de fibres de verre, le tissage de fils métalliques et métal-plastiques, mais ne comprend pas la fabrication de tapis (cf. 44.34).

#### 44.33 Industrie du jute.

Ce groupe comprend aussi la fabrication de sacs de jute et autres fibres libériennes, le tissage de bandelettes de polypropylène et de polyéthylène, le tissage de papier, mais ne comprend pas la fabrication de tapis (cf. 44.34) et la filature pour ficellerie, corderie (cf. 44.39).

#### 44.34 Fabrication de tapis.

(A l'exclusion du tissage de tapis à la main ; de la fabrique de tapisserie, de tentures ; des manufactures de l'Etat).

#### 44.35 Fabrication de feutre.

#### 44.36 Fabrication d'étoffes non tissées ni tricotées.

Ce groupe ne comprend pas la fabrication de non tissés par la technique papetière.

#### 44.38 Fabrication de produits textiles élastiques.

#### 44.39 Ficellerie, corderie, fabrication de filets.

Ce groupe ne comprend pas la fabrication de filets et résilles à cheveux (cf. 44.41).

#### 44.40 Ouaterie.

#### 44.41 Fabrication de dentelles, tulles, broderies et guipures.

(A l'exclusion de la fabrique de dentelles à la main, de broderies à la main et la fabrique d'ouvrages de dame).

#### 44.42 Fabrication de rubans, tresses, passementerie et articles textiles divers.

(A l'exclusion de la fabrique de passementerie à la main).

#### 47. Industrie de l'habillement.

47.09 Fabrication d'accessoires divers de l'habillement (pour partie : fabrique de bretelles, jarretelles, support-chaussettes et ceintures en textile et en tissus élastiques) Les ateliers de confection rattachés accessoirement à des établissements textiles bénéficient de la convention textile, sauf s'il s'agit d'établissements juridiquement ou matériellement distincts et sous réserve d'accords régionaux contraires.

#### 51. Imprimerie, presse, édition.

#### 51.11 Industries connexes à l'imprimerie (pour partie : gravure pour impression sur étoffes).

#### 53. Produits de la transformation des matières plastiques.

#### 53.01 Fabrication de mélanges, plaques, feuilles, films, tubes, tuyaux et profilés (pour partie : fabrique par extrusion, transformation de feuilles de polyéthylène).

#### 53.02 Fabrication de pièces diverses pour l'industrie (pour partie :

fabrique par extrusion, transformation de feuilles de polyéthylène).

#### 53.03 Fabrication d'emballages en matières plastiques (pour partie :

fabrique par extrusion, transformation de feuilles de polyéthylène).

#### 53.04 Fabrication d'éléments pour le bâtiment (pour partie : fabrique par extrusion, transformation de feuilles de polyéthylène).

#### 53.05 fabrication de produits de consommation divers (pour partie :

fabrique par extrusion, transformation de feuilles de polyéthylène).

#### 53.06 Fabrication de pellicules cellulosiques.

#### 54. Industries diverses.

#### 54.02 Fabrication d'articles de sport et de campement (pour partie :

fabrication de tentes et articles de campement en tissu) Les ateliers de confection rattachés accessoirement à des établissements textiles bénéficient de la convention textile, sauf s'il s'agit d'établissements juridiquement ou matériellement distincts et sous réserve d'accords régionaux contraires.



59. Commerce de gros inter-industriel.

59.01 Commerce des textiles bruts (pour partie) :

- commerce de gros du jute et des fibres dures, des sacs et de la corderie : commerce de cordage ;
- commerce de gros de la laine : laine brute ou lavée, filée ou peignée. Collecte, négoce et triage des poils d'angora.
- commerce de cocons, de soie brute, de tissus asiatiques, de tissus de soie écrue, de déchets de soie ;
- commerce de gros de poils divers.

80. Location et crédit-bail mobiliers.

80.06 Location de biens de consommation (pour partie : location de sacs et bâches).

*(1) Les ateliers de confection rattachés accessoirement à des établissements textiles bénéficient de la convention textile, sauf s'il s'agit d'établissements juridiquement ou matériellement distincts et sous réserve d'accords régionaux contraires.*

*(2) Il est rappelé qu'est classée dans la confection la seule confection d'articles sans fabrication de tissus à maille. Toutefois, les entreprises utilisant principalement pour la confection d'articles d'habillement des tissus à maille se verront appliquer la présente convention.*

## **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 1961-07-10 de la couture parisienne**

### **Champ d'application.**

[En vigueur étendu](#)

Article 2

La convention s'applique dans les départements de la région parisienne : Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise, Essonne, Yvelines.

Ses dispositions sont applicables à toutes les entreprises de " Couture création ", " Haute couture " et couture visées par la nomenclature des activités et des produits de l'INSEE, sous le code APE 47.04 et à tous les ateliers de fabrication, de transformation, de retouches, de couture, qu'ils soient inscrits au registre du commerce ou au répertoire des métiers.

## **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 1956-10-06 de l'industrie des cuirs et peaux**

### **Clauses communes.**

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

(Modifié par avenant du 13 décembre 1961)

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés de l'industrie des cuirs et peaux : tannerie, corroierie, mégisserie et chamoiserie, teinturerie de peaux mégies, fabricants de courroies, de cuirs industriels, de gants et articles de protection et de trépointe, pour l'ensemble du territoire français. Des annexes fixeront les modalités particulières aux employés, agents de maîtrise et cadres.

Sont concernées toutes les entreprises visées par la nomenclature des activités et des produits de l'INSEE, sous le code APE : 45.11.

## **CONVENTION COLLECTIVE INTERREGIONALE 1970-06-15 des entreprises de blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage, pressing et teinturerie**

### **Champ d'application géographique et personnel**

[En vigueur étendu](#)

Article 11

Champ d'application géographique et professionnel

La présente convention a pour but de régler les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dans les régions d'Aquitaine, Auvergne, Bourgogne, Bretagne, Centre, Corse, Franche-Comté, Ile-de-France, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, Picardie, Provence-Côte d'Azur (sauf Bouches-du-Rhône), Rhône-Alpes, du Limousin (pour les entreprises de blanchisserie, laverie, location de linge), et dans le département de la Sarthe et ressortissant des activités reprises sous les numéros suivants de l'ancienne nomenclature de l'INSEE telle qu'elle résulte du décret du 16 janvier 1947 modifié.

894-0 Blanchisserie-teinturerie de détail, lavage au poids, pressing.

894-1 Blanchisserie-teinturerie (sans autre indication).

894-2 Blanchisserie détail (non désignée ailleurs).

894-3 Laverie automatique, lavage au poids.

894-4 Teinturerie de détail

894-5 Pressing, repassage.

894-6 Dépôt de blanchisserie, teinturerie.

897-0 Blanchisserie-teinturerie de gros et industrielle.

897-1 Blanchisserie de gros.

897-2 Teinturerie de gros.

897-3 Location de linge pour communauté.

898-0 Lavoir.

Ces définitions sont incluses dans le code APE sous les numéros 87-01,87-02 et 80-06.

### **Convention collective interrégionale 1970-06-15 de la blanchisserie, teinturerie-nettoyage du Nord et Pas-de-Calais.**

[En vigueur étendu](#)

Article 1er  
Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et le personnel des industries de la teinture-nettoyage, de la blanchisserie et de la location d'articles textiles pour les départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 2  
Champ d'application professionnel

La présente convention et ses annexes régissent, sur l'ensemble des départements du Nord et du Pas-de-Calais, les rapports entre les employeurs et les salariés dans les industries dénommées comme suit dans la nomenclature d'activités et de produits mise en vigueur par le décret du 9 novembre 1973 :

8006 Location de biens de consommation, en ce qui concerne la location d'articles textiles.

8701 Laverie, blanchisserie, teinturerie de détail incluant l'activité de teinturerie de détail nommée également nettoyage à sec ou pressing, et l'activité de blanchisserie dénommée lavoir.

8702 Blanchisserie et teinturerie de gros.

8708 Service de nettoyage, en ce qui concerne l'entretien des tissus, tapis, ameublements et meubles garnis de tissus.

### **Convention collective des ouvriers, employés et agents de maîtrise des entreprises de teinturerie, nettoyage à sec, pressing, blanchisserie et laveries, location de linge, dépôts et activités annexes de Normandie.**

[En vigueur étendu](#)

Article 1er  
Champ d'application géographique et professionnel

La présente convention est applicable aux entreprises situées dans les départements de la Manche et de l'Orne, et ressortissant des activités reprises sous les numéros suivants de la nomenclature de l'INSEE, telle qu'elle résulte du décret 73-1036 du 9 novembre 1973.

87-01 Laverie, blanchisserie de détail, laverie automatique et dépôt de blanchisserie.

87-02 Blanchisserie et teinturerie de gros.

80-06 Location de linge.

Les salariés travaillant dans les magasins appartiennent directement à la profession et entrent dans le champ d'application professionnel de cette convention.

Article 2  
Salariés divers occupés dans la profession

Les salariés n'appartenant pas directement aux industries de la profession, mais employés par elle, bénéficient de la présente convention.

### **CONVENTION COLLECTIVE des ouvriers, employés et agents de maîtrise des entreprises de teinturerie, nettoyage à sec, pressing, blanchisserie et laveries, dépôts et activités annexes de la Loire-Atlantique.**

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

La présente convention est applicable aux entreprises situées dans le département de la Loire-Atlantique, figurant dans le répertoire des branches professionnelles sous les numéros et dénominations suivants :

894-0 Blanchisserie-teinturerie de détail, lavage au poids, pressing.

894-1 Blanchisserie-teinturerie (sans autre indication).

894-2 Blanchisserie détail (non désignée ailleurs).

894-3 Laverie automatique, lavage au poids.

894-4 Teinturerie de détail.

894-5 Pressing, repassage.

894-6 Dépôt de blanchisserie, teinturerie.

897-0 Blanchisserie-teinturerie de gros et industrielle.

897-1 Blanchisserie de gros.

897-2 Teinturerie de gros.

897-3 Location de linge.

Par arrêté du 15 mai 1979 paru au Journal officiel du 3 juillet 1979, la présente convention est applicable, à dater du 3 juillet 1979, dans les départements de Maine-et-Loire, Mayenne et Vendée.

Les salariés n'appartenant pas directement aux industries de la profession, mais employés constamment par elle à l'entretien, tels que mécaniciens, électriciens, menuisiers, etc, bénéficient de la présente convention.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL des industries de la blanchisserie, de la teinturerie et du nettoyage d'Alsace.**

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

La présente convention a pour objet de régler les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises situées dans les départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin et ressortissant aux activités relevant des groupes et rubriques suivants des nomenclatures d'activités et de produits instituées par le décret du 9 novembre 1973 (Journal officiel du 17 novembre 1973) :

8701 Blanchisserie-teinturerie de détail, lavage au poids, pressings.

8701 Blanchisserie-teinturerie (sans autre indication).

8701 Blanchisserie de détail (non désignée ailleurs).

8701 Laverie automatique, lavage au poids.

8701 Teinturerie de détail.

8701 Pressing, repassage.

8701 Dépôts de blanchisserie, teinturerie.

8702 Blanchisserie-teinturerie de gros et industrielle.

8702 Blanchisserie de gros.

8702 Teinturerie de gros.

8706 Location de linge pour communauté.

8701 Lavoir.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'un accord national professionnel portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (Forthac). JORF 26 janvier 1996.**

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (une annexe Champ d'application) ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 janvier 1995 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3, 4** En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, soit celui des conventions collectives tels que précisés dans l'article 2, les dispositions de l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (une annexe Champ d'application), à l'exclusion :

- des termes " et supports pédagogiques " figurant au sixième tiret de l'article 5 ;

- des dispositions du troisième tiret du deuxième alinéa de l'article 9 ;

- des dispositions du deuxième tiret du deuxième alinéa de l'article 10.

Les dispositions du deuxième tiret du troisième alinéa du paragraphe concernant la formation professionnelle continue de l'article 2 sont étendues sous réserve de l'application de l'article R. 964-13 du code du travail.

Les dispositions du troisième tiret du quatrième alinéa de l'article 6 sont étendues sous réserve de l'application de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-1-4 du code du travail.

Les dispositions du cinquième tiret du deuxième alinéa de l'article 9 sont étendues sous réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984.

Les dispositions du troisième tiret du premier alinéa de l'article 10 sont étendues sous réserve de l'application de l'article R. 964-13 du code du travail.

##### Article 2

Les champs d'application des conventions collectives concernées sont les suivants :

- convention collective nationale des industries de la chaussure et des articles chaussants du 7 mars 1990 ;

- convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956, dans la limite du territoire métropolitain ;

- convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980 tel qu'étendu par arrêté du 14 octobre 1980 ;

- convention collective nationale de l'industrie de la bretelle et de la ceinture du 1er mai 1959, tel qu'étendu par arrêté du 17 novembre 1961 ;

- convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, bracelets cuir du 18 mai 1994, dans la limite du territoire métropolitain ;

- convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, tel qu'il résulte de l'annexe I, modifiée par accord du 29 mai 1979, dans la limite du territoire métropolitain ;

- convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961, tel que modifié par accord du 28 septembre 1988 ;

- convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 10 décembre 1992 ;

- convention collective régionale de la teinture-nettoyage et de la blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais du 25 février 1955 mise à jour du 1er avril 1981 ;
- convention collective des entreprises de teinturerie, nettoyage à sec, pressing, blanchisserie et laveries, dépôts et activités annexes de Normandie du 24 octobre 1977 ;
- convention collective des entreprises de teinturerie, nettoyage à sec, pressing, blanchisserie et laveries, dépôts et activités annexes de la Loire-Atlantique du 19 mai 1972 ;
- convention collective des industries de la blanchisserie, de la teinturerie et du nettoyage d'Alsace du 13 août 1984 ;
- convention collective des industries de la blanchisserie, de la teinturerie et du nettoyage de Lorraine du 19 juin 1967, modifiée par l'avenant du 12 décembre 1983 ;
- convention collective des industries de la blanchisserie, de la teinturerie et du nettoyage de la région Champagne-Ardenne du 16 avril 1973 ;
- convention collective des professions de la blanchisserie, de la teinturerie et du nettoyage des Bouches-du-Rhône du 3 juillet 1979 ;
- convention collective des blanchisseries, laveries, pressings, teintureries et activités connexes de Poitou-Charentes du 5 janvier 1992.

### Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 4. - 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° 95-19, tome II, en date du 30 juin 1995.

## **Arrêté portant élargissement d'un accord national professionnel concernant le secteur des industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile à la teinturerie, nettoyage à sec, pressing, blanchisserie et laveries, dépôts et activités annexes des départements de Maine-et-Loire, de la Mayenne et de la Vendée JORF 7 mars 1996.**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;

Vu l'arrêté du 1er février 1973 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 octobre 1994, portant extension de la convention collective des ouvriers, employés et agents de maîtrise des entreprises de teinturerie, nettoyage à sec, pressing, blanchisserie et laveries, dépôts et activités annexes de la Loire-Atlantique du 19 mai 1972 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 décembre 1994, portant élargissement aux départements de Maine-et-Loire, de la Mayenne et de la Vendée de la convention collective susvisée et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'arrêté du 17 janvier 1996 portant extension de l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 (une annexe Champ d'application) portant création de l'O.P.C.A.-Forthac et concernant le secteur des industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 février 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'absence d'opposition de la part de membres de ladite sous-commission,

### **Article 1, 2, 3, 4**

En vigueur

### Article 1er

Les dispositions de l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 (une annexe Champ d'application) portant création de l'O.P.C.A.-Forthac et concernant le secteur des industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile, tel qu'étendu par l'arrêté du 17 janvier 1996, sont rendues obligatoires, et dans les mêmes conditions, à tous les employeurs et tous les salariés des départements de Maine-et-Loire, de la Mayenne et de la Vendée compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective des entreprises de teinturerie, nettoyage à sec, pressing, blanchisserie et laveries, dépôts et activités annexes de la Loire-Atlantique du 19 mai 1972.

### Article 2

L'élargissement au secteur territorial considéré de l'accord susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-19, tome II, en date du 30 juin 1995.