

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE TEXTILE

Accord relatif au rapprochement de la Convention Collective Nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018)

Et

De la Convention Collective Nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés

Entre :

L'Union des Industries Textiles (UIT) représentée par
Le Syndicat Français des Textiles Artificiels et Synthétiques représenté par

D'une part

Et :

La CFDT (Fédération des services) représentée par
La CFE-CGC (Fédération de la Chimie) représentée par
La CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens) représentée par
La CGT (Fédération Textile-Habillement-Cuir-Blanchisserie) représentée par
La CGT-FO (Confédération générale du travail-Force ouvrière) représentée par

D'une part

Préambule

L'arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels de la Convention Collective Nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de la Convention Collective Nationale des Textiles Artificiels et synthétiques et produits assimilés (IDCC n°1942) a été publié au JO du 7 août 2018.

A la suite de cet arrêté, le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Textiles Artificiels et synthétiques et produits assimilés (IDCC n°1942) a été intégré dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018), de sorte qu'une convention unique doit être retenue et applicable aux industries textiles, textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

Les Partenaires sociaux des deux branches ont conclu un accord relatif aux travaux de rapprochement de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (IDCC n°1942) le 17 octobre 2022.

Dans le cadre des travaux conduisant à la définition d'une Convention collective unique et adaptant le contenu de la convention collective nationale de l'industrie textile aux besoins des entreprises et des salariés du champ conventionnel fusionné, les Partenaires sociaux des deux branches ont convenu :

- De règles relatives à l'organisation du temps de travail ;
- Des modalités selon lesquelles les règles de classification des emplois résultant de l'accord du 19 décembre 2013 conclu au sein de la branche de l'Industrie textile pourront être transposées aux emplois de la branche de l'Industrie textile et des Textiles Artificiels et synthétiques et produits assimilés ;
- De règles relatives aux institutions représentatives du personnel ;
- De règles relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les Partenaires sociaux des deux branches ont également convenu dans l'Accord relatif à certaines dispositions applicables aux entreprises qui relevaient, au 7 août 2023, de la Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 :

- De règles relatives au travail en service continu et semi-continu ;
- De règles relatives à certaines dispositions du contrat de travail et à l'indemnisation des maladies, maladies professionnelles et accidents du travail.

Les dispositions des Titres II, IV et V du présent accord sont intégrées dans le corps de la Convention Collective Nationale de l'industrie textile selon les indications prévues dans lesdits Titres.

En conséquence de ces éléments, les Partenaires sociaux ont convenu de ce qui suit.

Titre I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 – Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale de l'industrie textile, des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés, tel qu'il résulte de la fusion des champs conventionnels de la Convention Collective Nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de la Convention Collective Nationale des Textiles Artificiels et synthétiques et produits assimilés (ancien IDCC n°1942) à la suite de l'arrêté de fusion du 27 juillet 2018.

Elles s'appliquent ainsi à l'ensemble des entreprises relevant de ce champ conventionnel fusionné.

Article 2 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les Parties ont considéré qu'en regard à l'objet du présent accord, celui-ci n'appelle pas de stipulation spécifique, mentionnées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail, étant rappelé que la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 - Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sauf disposition contraire, son entrée en vigueur est fixée au 1er octobre 2024.

L'accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

L'accord pourra être révisé ou dénoncé à condition d'observer les règles définies aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même Code, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Titre II - DUREE DU TRAVAIL

Les dispositions de la Convention Collective Nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) relatives à la durée du travail et au travail de nuit sont modifiées comme suit :

Article 1 : Durée du travail

Sous le titre "**Durée du travail**" (Articles 67 (G) à 68 (G)), et avant l'article 67 (G) de la convention collective sont ajoutées les dispositions suivantes :

« La durée conventionnelle du travail hebdomadaire est fixée à 35 heures, conformément aux dispositions légales en vigueur. »

Article 2 : Travail de nuit

Les dispositions de l'Article 76 (O) 3° Travail en équipes de nuit de la convention collective sont abrogées.

L'article 68.1 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile intitulé "**Travail de nuit**" est créé.

Les dispositions de l'article 68.1 (G) de la convention collective sont insérées comme suit :

Article 68.1 (G) : Travail de nuit

1 Dispositions générales

a) **Définition du travailleur de nuit**

Sont concernés par la présente disposition les travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail, à savoir le salarié qui :

- 1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
- 2° Soit accomplit 270 heures de travail de nuit sur une période de référence de douze mois consécutifs.

b) **Recours au travail de nuit**

Le recours au travail de nuit est réalisé conformément aux dispositions de l'article L. 3122-1 du Code du travail. À cet égard, il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique liée, notamment, sans ce que ces éléments ne soient cumulatifs, au processus de fabrication qui nécessite le travail en continu pour que soient assurés l'amortissement et l'efficacité opérationnelle du parc machine ; une réduction des coûts liés à l'arrêt des machines chaque soir et à leur remise en route chaque matin ; une constance dans la qualité des produits fabriqués à l'aide de machines réglées selon les mêmes critères.

c) Durée de travail

La durée quotidienne du travail accomplie par un travailleur de nuit est fixée à 8 heures.

d) Articulation du travail de nuit habituel avec la vie sociale et familiale

Une attention particulière est apportée par les entreprises à la répartition des horaires du travailleur de nuit.

Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'employeur veille à une bonne gestion des pauses.

Par ailleurs, tout travailleur de nuit peut demander son affectation à un poste de jour, dès lors que le travail de nuit devient incompatible avec des raisons familiales impérieuses, notamment dans l'hypothèse de la garde d'enfants ou de la prise en charge d'une personne dépendante, dans les conditions fixées par l'article 2.2 du présent accord.

Des mesures sur l'amélioration des conditions de travail et de sécurité liées au poste et spécifiques au travail de nuit seront examinées avec les représentants du personnel de l'entreprise.

e) Egalité professionnelle

En aucun cas les origines, les croyances, le sexe, l'âge, l'état de santé ou le fait d'appartenir à un syndicat ne seront pris en considération en ce qui concerne l'affectation à un poste de nuit ou de jour ou le bénéfice d'une action de formation.

Plus particulièrement, les parties signataires rappellent expressément la nécessité pour la société d'assurer le respect du principe d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, conformément aux dispositions des articles L. 1142-1, L. 1142-2 et L.1144-1 du Code du travail et notamment par l'accès à la formation.

2 Travail en équipes de nuit

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

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le salarié effectue sa demande par écrit. Si la demande est acceptée, l'accord de l'employeur et du salarié est matérialisé dans le cadre d'un avenant au contrat de travail.

Le travailleur de nuit ayant présenté valablement une telle demande de changement d'affectation peut faire l'objet d'un reclassement temporaire ou définitif, selon le cas, si un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi qu'il occupait précédemment en travail de nuit est disponible.

Le travailleur de nuit occupé dans une équipe de nuit de l'entreprise (alternante ou non alternante), depuis 5 ans continus au moins, sera prioritaire pour passer sur un même poste de travail qui deviendrait vacant en journée.

À défaut de poste de jour correspondant à la qualification du salarié et aussi comparable que possible à l'emploi occupé précédemment, le salarié conservera son poste de nuit. L'employeur n'a donc aucune obligation de résultat quant aux solutions de reclassement du salarié. Aucun licenciement ne pourra être justifié par l'absence de poste de jour correspondant à la qualification du salarié et aussi comparable que possible à l'emploi occupé précédemment par le salarié.

Par ailleurs, tout salarié âgé de 55 ans au moins et occupé dans une équipe de nuit de l'entreprise (alternante ou non alternante), depuis 5 ans continus au moins, pourra demander à passer dans un poste de travail de jour qui deviendrait vacant et pour lequel il serait qualifié. La demande pourra être présentée 3 mois avant que l'intéressé ait atteint l'âge de 55 ans. Il sera obligatoirement donné suite à cette demande le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai maximum de 3 mois suivant le moment où le poste de travail de jour sera devenu vacant.

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

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

c) Repos supplémentaire

Les salariés travaillant en équipe de nuit non alternante bénéficieront, 1 fois par an, de 1 nuit de repos supplémentaire donnée collectivement à l'occasion d'un jour férié, de telle sorte que la nuit qui précède et la nuit qui suit ce jour seront l'une et l'autre chômées. Le choix du jour férié donnant lieu à ce repos supplémentaire sera fixé à l'échelon de l'entreprise ou de l'établissement. Il sera indemnisé sur la base du salaire effectivement perdu (majorations pour heures supplémentaires comprises).

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

Les dispositions précédentes concernant le travail de nuit sont applicables aux agents de maîtrise qui suivent intégralement l'horaire des salariés travaillant la nuit dans les mêmes conditions. Simplement, les agents de maîtrise travaillent en équipes de nuit alternantes alors que les salariés travaillent en équipes fixes.

3 Dispositions spéciales aux femmes enceintes

La femme enceinte qui travaille de nuit, dont la situation a été médicalement constatée, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec sa grossesse, du droit d'être affectée à un poste de jour compatible avec sa grossesse, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec la grossesse de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour, peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée et au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par l'article L.1225-9 du code du travail.

En cas d'allaitement justifié, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 2 mois.

Il est enfin précisé, que le comité social et économique ou la commission santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en répondant aux problèmes posés par la grossesse et la maternité des femmes enceintes travaillant de nuit. Afin de lui permettre d'assurer sa mission, l'entreprise et le médecin du travail doivent lui donner les informations utiles.

4 Compensation

Les salariés travaillant exclusivement la nuit (horaire comprenant minuit) dans les ateliers de production, maintenance, logistique bénéficieront d'une majoration de salaire fixée à 12 % au moins des salaires minima. Ils percevront également à titre de remboursement de frais professionnels une indemnité journalière de panier.

Les salariés non postés, appelés à travailler exceptionnellement la nuit (21 heures à 6 heures) en dehors de leurs heures normales, bénéficieront d'une majoration de salaire horaire, pour chaque heure de travail comprise dans les limites de l'horaire de nuit, fixée à 12 % au moins du salaire (salaire minimum mensuel /durée mensuelle du travail).

Les dispositions des deux alinéas ci-dessus sont applicables sans préjudice de dispositions de même nature en vigueur dans l'entreprise et ne se cumulent pas. Elles peuvent, en tout état de cause, être adaptées par voie d'accord collectif dans les conditions légales en vigueur, sans pouvoir être inférieures aux pourcentages fixés dans les deux alinéas ci-dessus. Le cas échéant, en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, les partenaires sociaux conviennent qu'il peut être tenu compte de l'ensemble des contreparties en vigueur dans l'entreprise concernant les heures de nuit, afin d'apprécier le respect des dispositions prévues par le présent accord (primes de nuit forfaitaires, les majorations de rémunération pour travail de nuit, etc.).

Le personnel bénéficie, pour les postes de nuit (horaire comportant minuit), à titre de remboursement de frais professionnels, d'une indemnité journalière de panier, pour une durée normale du poste.

TITRE III - CLASSIFICATIONS

Article 1 : Révision des classifications professionnelles des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et produits assimilés

Le Titre 3 du présent accord a pour objet la révision des classifications professionnelles des ouvriers, des employés, des techniciens et agents de maîtrise, et des ingénieurs et cadres, employés par les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et produits assimilés.

Le système de classification mis en œuvre se fonde sur l'accord du 19 décembre 2013, relatif aux classifications professionnelles dans l'industrie textile. Il est basé sur des critères classants pour les salariés non cadres et des définitions pour les ingénieurs et cadres.

Article 2 : Niveaux de compétences

2.1 Principes généraux

2.1.1. Dispositions générales

La grille de classification des emplois, issue de l'accord du 19 décembre 2013 relatif aux classifications professionnelles dans l'industrie textile, comprend dix niveaux établis en fonction des compétences requises.

Ces dix niveaux de compétences se répartissent de la manière suivante :

- ✓ niveaux 1 à 4 : ouvriers, employés ;
- ✓ niveaux 5 et 6 : techniciens, agents de maîtrise ;
- ✓ positions I à IV : ingénieurs et cadres.

Les niveaux de compétences ont pour objet de permettre le positionnement des emplois et de garantir un positionnement équitable des titulaires d'un même emploi ou d'un emploi de compétences identiques.

2.1.2 Echelons

La progression du salarié, dans les différents échelons, est fonction de l'évolution de ses compétences dans la tenue de son emploi et dans l'exercice de son activité professionnelle.

Le niveau 1 ne comporte pas d'échelon.

Les niveaux 2 à 6 comportent trois échelons pour chaque niveau.

Pour les ingénieurs et cadres :

La position I comporte deux échelons.

Les positions II à IV ne comportent pas d'échelon.

2.1.3 Critères classants (non-cadres)

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de compétences, des critères classants sont définis pour les niveaux 1 à 6 compris.

Les sept critères classants des emplois non-cadres sont les suivants :

1. Connaissances théoriques ;
2. Savoir-faire pratique ;
3. Qualité, hygiène, sécurité, environnement ;
4. Autonomie, initiative ;
5. Système de contrôle ;
6. Technicité, complexité ;
7. Transmission des savoirs et technicité des relations.

A ces critères classants peut s'ajouter un des deux critères spécifiques suivants pour les emplois concernés :

- ✓ animation permanente uniquement ;
- ✓ ou encadrement permanent (intégrant l'animation).

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi est positionné sur un niveau de compétences en procédant à son évaluation à partir des critères classants valorisés de 1 à 6 (voir annexes V.1 et V.2). Le niveau est acquis dès la décimale 0,6 du niveau inférieur.

La grille complète des critères classants et le lexique utilisé sont reproduits en annexe à l'accord du 19 décembre 2013, relatif aux classifications professionnelles dans l'industrie textile. La méthodologie et des exemples d'application figurent dans le guide pratique de mise en place établi par la branche de l'industrie textile.

2.1.4 Définitions génériques (cadres)

Le positionnement des emplois « ingénieurs et cadres » se fait conformément aux définitions génériques reproduites en annexe au présent accord.

2.2 Echelons (salariés non-cadres)

Le niveau 1 ne comporte pas d'échelon.

Pour les niveaux 2 à 6, l'échelon 1 constitue le seuil d'accueil dans le niveau correspondant.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle validée dans cet échelon, le salarié est classé à l'échelon 2, qui correspond à une tenue complète et autonome de son emploi. La période de pratique professionnelle visée ci-dessus est différente selon les emplois et les salariés. En tout état de cause, au terme d'un délai maximal de 2 ans suivant le classement à l'échelon 1, le salarié pourra demander à sa hiérarchie, notamment lors de l'entretien annuel individuel, une nouvelle appréciation de sa situation au regard des exigences posées par le présent accord en matière de tenue complète et autonome de l'emploi.

L'échelon 3 est subordonné, en plus de la tenue autonome et complète de l'emploi, à la mise en œuvre effective dans la fonction tenue :

- ✓ d'autres employabilités (telles que définies dans le lexique) ;
- ✓ ou d'une expertise approfondie.

2.3. Procédure de mise en place des classifications dans les entreprises.

2.3.1. Délai de mise en place dans les entreprises

Les présentes classifications entreront en vigueur, pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et produits assimilés, le 1^{er} janvier 2027.

Le délai, s'écoulant entre la date de signature du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications, constitue le délai dont disposent les entreprises pour préparer le travail de classement des emplois des collaborateurs ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres selon la grille de classification issue de l'accord du 19 décembre 2013 relatif aux classifications professionnelles dans l'industrie textile. Cette disposition est applicable dès le lendemain de la signature du présent accord.

2.3.2. Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, sans préjudice des dispositions légales relatives à l'information et à la consultation du comité social et économique, une commission technique de suivi sera mise en place, afin de définir :

- ✓ les modalités d'information de la commission technique de suivi, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- ✓ le calendrier de mise en œuvre ;
- ✓ la composition et les modalités de consultation de la commission technique de suivi ;
- ✓ les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- ✓ les modalités de recours des salariés.

2.3.3. Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur devra assurer l'information et la consultation du comité social et économique ou, à défaut, des salariés sur :

- ✓ le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- ✓ le calendrier de mise en œuvre ;
- ✓ les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- ✓ les modalités de recours des salariés.

2.3.4. Information des salariés

L'employeur devra informer, au moins 45 jours avant le changement de classification, par écrit, chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du dispositif conventionnel mis en œuvre.

2.3.5. Conséquences du nouveau classement

Il est entendu qu'il n'y a aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de grille de classification.

Lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, la classification affectée à l'emploi considéré n'entraînera pas de remise en cause des éléments contractuels relatifs au statut du salarié. Son salaire effectif ne pourra être diminué du fait de cette mise en application.

2.3.6. Commission nationale d'interprétation

Une commission nationale d'interprétation est créée au niveau de la branche de l'industrie textile. Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Elle a pour mission de s'assurer de la bonne mise en application de l'accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord, d'interpréter les textes sur la demande motivée de l'un des syndicats représentatifs de la branche.

2.3.7 Session d'information sur les nouvelles classifications

Un webinaire d'information, auprès des entreprises appliquant la CCN des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés, et auprès des membres des comités sociaux et économiques de ces entreprises, sera organisé par le SFTAS dans les trois mois suivant l'extension du présent accord.

2.3.8 Appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres

Une CPPNI sera organisée à l'issue de la négociation sur la fusion des conventions collectives des industries textiles afin d'étudier les modalités de mise en œuvre des dispositions du décret n°2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Article 3 : Remplacement des dispositions de la CCN TAS

A compter de la date de prise d'effet des nouvelles classifications professionnelles, définie dans l'article 2.3.1., soit au 1er janvier 2027, les dispositions du présent accord relatives aux classifications professionnelles annuleront et remplaceront les dispositions ayant le même objet, figurant dans la convention collective nationale des textiles artificiels et produits assimilés.

Dans l'attente de la mise en œuvre des nouvelles classifications professionnelles au 1^{er} janvier 2027, une négociation relative aux minima conventionnels issus de la grille de classifications de la Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 sera conduite en 2025 et en 2026.

TITRE IV : REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 1 – Liberté syndicale

Les dispositions des articles 7 (G) à 9 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Article 7 (G) – Principe du droit syndical

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

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

Article 8 (G) – Exercice du droit syndical

A – Autorisations d'absence

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

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

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

Les dispositions ci-dessus ne se substituent pas aux dispositions des accords d'entreprise ou d'établissement ou aux usages qui, à la date de signature du présent accord, permettent la participation du personnel aux réunions d'information syndicale en autorisant pour chaque salarié un crédit de trois heures payées comme temps de travail par an, selon des modalités déterminées par accord d'entreprise ou d'établissement, ou usage d'entreprise ou d'établissement. Cette disposition s'applique dès la signature du présent accord.

B – Section syndicale

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale

C - Affichage des communications syndicales

Des panneaux d'affichage, apposés à l'intérieur de l'entreprise dans un endroit proche de l'entrée et de la sortie du personnel, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique, seront réservés aux communications syndicales, conformément à l'article L. 2142-3 du Code du travail.

Le contenu des affiches est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse. L'affichage sera effectué sous la responsabilité de l'organisation syndicale intéressée. Un exemplaire des documents doit être communiqué à la Direction, simultanément à leur affichage.

D - Collecte des cotisations syndicales

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

E - Diffusion des publications et tracts syndicaux

La diffusion des publications et tracts syndicaux est autorisée à l'intérieur de l'établissement et s'effectue aux heures d'entrée et de sortie du travail, conformément à l'article L. 2142-4 du Code du travail.

Le contenu des publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

F – Local

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, l'employeur 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 l'employeur.

Dans les entreprises ou établissements de 50 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 affecté au comité social et économique. Si les locaux de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, le local affecté aux sections syndicales sera distinct du local affecté au comité social et économique.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-8 du Code du travail, dans les entreprises ou établissements d'au moins 1 000 salariés, l'employeur met en outre, à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement, un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

La Direction veille à ce que ce local soit convenablement équipé : bureau, chaises, armoires, et relié au réseau téléphonique.

G - Délégué syndical

Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés au moins, les délégués syndicaux sont désignés et protégés conformément à la loi. Le crédit d'heures de délégation dont ils bénéficient est fixé en application des dispositions légales en vigueur. A la date des présentes, il est le suivant :

- dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 149 salariés : 12 h par mois ;
- dans les entreprises ou établissements occupant de 150 à 499 salariés : 18 h par mois ;
- dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés : 24 h par mois.

H - Réunions de la section syndicale

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir, une fois par mois, dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Article 9 (G) – Contrat de travail en cas d'exercice d'une fonction syndicale

Suspension du contrat de travail

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

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

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

Article 2 – Comités sociaux et économiques

Les dispositions des articles 10 (G) à 42.1 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Comités sociaux et économiques (Articles 10 (G) à 25 (G))

Article 10 (G) – Champ d'application

Il sera constitué des comités sociaux et économiques dans les conditions légales en vigueur

Article 11 (G) – Nombre de membres de la délégation du personnel au comité social et économique

La délégation du personnel au comité social et économique comporte un nombre égal de titulaires et suppléants. Ce nombre est fixé conformément à l'article R. 2314-1 du Code du travail.

Les suppléants peuvent assister aux séances en l'absence des titulaires. Chaque organisation syndicale de salariés représentative, et reconnue dans l'entreprise, peut désigner un représentant syndical aux séances, avec voix consultative.

Article 12 (G)– Durée des mandats

Conformément aux dispositions de l'article L2314-33 du code du travail, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont élus pour 4 ans.

L'exercice d'un mandat peut rendre plus difficile l'accomplissement des activités professionnelles inhérentes au contrat de travail. Les entreprises seront attentives à permettre cette conciliation du mandat et du contrat de travail et à assurer aux intéressés une carrière professionnelle normale (accès à la formation, évolution de carrière et de rémunération).

À l'issue de leur mandat, les intéressés peuvent demander à avoir un entretien avec la Direction de l'entreprise portant sur leur situation professionnelle. Les parties signataires rappellent en outre l'importance de l'entretien de fin de mandat prévu à l'article L. 2141-5 du code du travail qui permet de recenser les compétences acquises au cours du mandat et préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Article 13 (G) – Rôle du comité social et économique

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. L'employeur lui présente la liste des actions de prévention et de protection prévue au 2° du III de l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le comité social et économique exerce ses attributions générales conformément aux articles L. 2312-8 à L. 2312-16 du Code du travail.

Il est consulté et informé conformément aux articles L. 2312-17 à L. 2312-58 du Code du travail.

Le comité social et économique peut également exercer son droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 à L. 2312-71 du Code du travail.

Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, en vertu de l'article L. 2312-78 du Code du travail.

Article 14 (G) – Déplacement des membres du comité social et économique

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel au comité et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés, dans le respect des consignes de sécurité applicables.

Article 15 (G) – Note et ordre du jour

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les membres du comité social et économique pourront remettre à l'employeur, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant sommairement l'objet de leur demande.

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

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

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

L'ordre du jour de chaque réunion du comité social et économique est établi par le président et le secrétaire et communiqué aux membres 3 jours ouvrables au moins avant la séance.

Les consultations, rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail, sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

L'ordre du jour des réunions du comité social et économique est communiqué par le président aux membres du comité, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du Code du travail, ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale, trois jours au moins avant la réunion.

Lorsque le comité social et économique se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion.

Article 16 (G) – Compétence du membre de la délégation du personnel au comité social et économique

La compétence du membre de la délégation du personnel au comité social et économique est limitée au collège de l'établissement qui l'a élu, sauf pour des questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

Article 17 (G) – Représentant du syndicat

Dans les réunions avec l'employeur, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

Article 18 (G) – Heures de délégation des membres de la délégation du personnel au comité social et économique

A défaut de stipulations dans le protocole préélectoral, le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions de chacun des membres titulaires, constituant la délégation du personnel du comité social et économique, est fixé dans les limites légales. Les crédits d'heures de délégation des membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel au comité social et économique fixés au sein de l'entreprise, plus favorables que les limites légales, priment sur les dispositions du présent article.

Le temps passé en délégation sera de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le temps passé aux réunions du comité social et économique avec l'employeur, par les représentants syndicaux au comité, sera rémunéré comme temps de travail dans les conditions légales.

Ce temps ne sera pas déduit des heures de délégation.

Pour les entreprises de plus de 100 salariés, le crédit d'heures légal sera augmenté de 4 heures par mois pour le secrétaire du comité et de 2 heures par mois pour le trésorier du comité. Les crédits d'heures de délégation des secrétaire et trésorier du comité social et économique fixés au sein de l'entreprise, plus favorables que les crédits d'heures ci-dessus, priment sur les dispositions du présent article. Ces crédits d'heures de délégation supplémentaires ne sont pas reportables ni mutualisables.

Article 19 (G) – Protection des membres de la délégation du personnel au comité social et économique

Chaque membre de la délégation du personnel au comité social et économique continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier.

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

Tout licenciement d'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique, titulaire ou suppléant, d'un candidat à ces fonctions pendant les six mois qui suivent l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur ou d'un ancien membre de la délégation du personnel au comité social et économique pendant les six mois qui suivent l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution, sera obligatoirement soumis à la procédure spéciale fixée par les textes légaux ou réglementaires en vigueur.

Article 20 (G) – Financement des activités sociales et culturelles

Dans les entreprises soumises à l'obligation de créer un comité social et économique, les œuvres sociales sont gérées par celui-ci et financées par l'entreprise, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Toutefois, le total des sommes versées chaque année par l'entreprise, pour le financement des œuvres sociales de l'entreprise ou du comité d'entreprise, devra représenter au minimum un pourcentage de 0,5% des salaires et appointements, sans pouvoir être inférieur au pourcentage appliqué à la date de signature du présent accord.

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

Article 21 (G) – Heures de délégation des représentants syndicaux au comité social et économique

L'employeur laissera, aux représentants syndicaux du comité social et économique, dans les entreprises de plus de 500 salariés, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder la durée légale prévue (à ce jour, elle est de 20 heures par mois). Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

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

Le temps passé aux réunions du comité social et économique avec l'employeur, par les représentants syndicaux au comité, est rémunéré comme temps de travail. Il n'est pas déduit des crédits d'heures prévus ci-dessus pour les représentants syndicaux au comité social et économique.

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

Dans le cadre du crédit d'heures dont ils disposent, les représentants syndicaux au comité social et économique pourront se déplacer à l'intérieur des ateliers ou services de l'établissement ou, le cas échéant, à l'extérieur de l'établissement, à la condition que ces déplacements soient directement motivés par l'exercice de leurs fonctions et à la condition d'en informer leur supérieur hiérarchique ou son représentant.

Article 22 (G) – Commission des jeunes

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

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

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

Ce représentant ne jouira pas du statut de membre de la délégation du personnel au comité social et économique, mais le temps passé aux réunions du comité lui sera payé comme temps de travail en sus des 4 heures ci-dessus.

Article 23 (G) – Comité social et économique central

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2313-2 du code du travail, un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. Les établissements comptant moins de 50 salariés seront, soit rattachés à l'établissement le plus proche de la même entreprise dans lequel un comité social et économique central doit être constitué en vue de la désignation conjointe des membres de ce comité, soit groupés par localité ou région ou, exceptionnellement, pour l'ensemble du territoire, en vue de la constitution d'un comité social et économique central.

Article 24 (G) – Composition et réunion du comité social et économique central

Le comité économique et social central comprend l'employeur ou son représentant, et d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité social et économique d'établissement parmi ses membres. Ce nombre est déterminé dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Dans chaque entreprise, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6.

En cas de désaccord sur la répartition des sièges, l'autorité administrative, dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise, décide de cette répartition.

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

Ce représentant assiste aux séances du comité social et économique central avec voix consultative. Le Comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois au siège social de l'entreprise, sur convocation du président, en accord avec le secrétaire.

Article 25 (G) – Formation et information des représentants du personnel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITRE V : EGALITE PROFESSIONNELLE

Préambule

Avec 48% de femmes et 52% d'hommes, l'industrie textile est une branche industrielle dont les effectifs atteignent une parité presque parfaite.

Les parties signataires rappellent que la mixité dans les différents métiers et les différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique et sociale. Elle constitue également une source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les parties signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent continuer à se mobiliser en faveur de l'égalité professionnelle. La mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit notamment s'appuyer sur l'engagement du chef d'entreprise et de l'équipe de direction et s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management dans l'entreprise, et d'une démarche de communication régulière et soutenue auprès des salariés et des représentants du personnel.

Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les entreprises textiles, sans stipulation spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Les dispositions du présent titre ne se substituent pas aux dispositions des accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1 – Actualisation des dispositions conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle

Les articles 26 (G) à 32 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile sont insérés comme suit :

Egalité professionnelle (articles 26 (G) à 32 (G))

Article 26 (G) – Principes essentiels de l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique que les femmes et les hommes aient les mêmes droits et les mêmes obligations dès lors qu'ils sont placés dans des situations professionnelles identiques.

Les parties signataires rappellent que le respect de cette égalité de traitement s'impose à l'employeur, dès la phase de recrutement et tout au long de la relation de travail.

Article 27 (G) - Recrutement

Le processus de recrutement exclut toute pratique directement ou indirectement discriminante.

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont 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.

Il respecte les principes fondamentaux qui suivent :

- ✓ La rédaction de l'offre d'emploi doit être neutre, sans mention relative au sexe du candidat ou à sa situation de famille, ni stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre des sexes de postuler ;
- ✓ Les critères qui conduisent au choix d'un candidat doivent être objectifs ;
- ✓ Aucun refus d'embauche ne peut être motivé par la prise en considération du sexe du candidat, de sa situation de famille ou de son état de grossesse.

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 peuvent faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

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.

Article 28 (G) – Egalité salariale

1 – Principe d'égalité

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du Code du travail « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Le salaire à prendre en compte pour l'application de cette règle est défini par l'article L3221-3 du Code du travail comme étant : « le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ».

Les parties signataires rappellent que les disparités de rémunération 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 critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucune raison objective ne les justifie, l'entreprise doit faire de la réduction de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

2 - Entreprises d'au moins 50 salariés

Les entreprises qui emploient au moins 50 salariés sont tenues :

- ✓ De négocier un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, d'établir un plan d'action dans les conditions prévues par la loi ;
- ✓ De mesurer la différence de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales.

Il est rappelé que le non-respect de ces obligations peut faire l'objet de pénalités légales.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, quel que soit son effectif, l'employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Article 29 (G) - Promotions et déroulement de carrière

1 - Entretien professionnel

Tous les deux ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité, notamment à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant ou d'un congé d'adoption.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui permet d'apprécier s'il a suivi au moins :

- ✓ Une action de formation ;
- ✓ Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- ✓ Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi, s'agissant en particulier des entretiens professionnels, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre hommes et femmes. Les entreprises feront en sorte que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que les salariés (hommes et femmes) puissent faire éventuellement acte de candidature.

Elles mettront en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers, et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises veilleront aussi à ce que, en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles veilleront enfin à ce que l'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, conduise à la représentation la plus équilibrée possible des hommes et des femmes à ces postes.

2 - Travail à temps partiel

L'entreprise s'efforcera de développer des aménagements d'horaires individuels, et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les signataires rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un poste, ou à défaut d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord national du 31 octobre 2001 relatif à l'application dans l'industrie textile de diverses dispositions de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une autre procédure, la procédure de demande est la suivante : le salarié adresse une demande écrite à l'employeur 5 mois au moins avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel (ou un poste à temps complet). La demande précise la durée et la répartition du travail souhaitées. A l'intérieur de cette période de 5 mois, l'employeur doit fournir au salarié une

réponse écrite, après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possibles. En cas de refus, l'employeur en indique les motifs objectifs.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés et doivent notamment bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière et de formation.

3 - Maternité

Aucune salariée ne peut être pénalisée dans son évolution de carrière du fait de son état de grossesse ou de sa maternité.

La salariée bénéficie du statut protecteur prévu par la loi pendant sa grossesse et jusqu'à son retour de congé de maternité, dans les conditions prévues aux articles L. 1225-4 et suivants du Code du travail.

En application de l'article L. 1225-16 du Code du travail, la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la deuxième partie du Code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur anticipe le retour de congé de maternité de la salariée et l'accompagne dans sa reprise de travail en organisant un entretien professionnel et lui assure, le cas échéant, un accès prioritaire à la formation.

En application de l'article L. 1225-26 du Code du travail, la rémunération de la salariée est majorée, à la suite du congé de maternité, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

4 - Parentalité

Dans les entreprises, une attention particulière doit être portée à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

La prise des congés liés à la vie familiale prévus par l'article L. 3142-1 du Code du travail est favorisée ainsi que celle des congés de présence parentale et de proche aidant définis aux articles L. 1225-62 et L. 3142-16 du Code du travail.

Afin de prendre en compte les contraintes de la vie familiale, l'employeur :

- ✓ Veille à planifier les réunions durant les horaires habituels de travail des salariés concernés ;
- ✓ Etudie avec attention et bienveillance les demandes présentées par les parents de jeunes enfants d'aménagement d'horaires (par exemple le jour de la rentrée scolaire) et de télétravail pour les emplois pour lesquels cette modalité de travail est envisageable.

Article 30 (G) - Formation

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue 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 dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- ✓ Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- ✓ Désigner, parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les femmes et les hommes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;
- ✓ Demander aux entreprises d'assurer un égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences.

De façon générale, les entreprises veillent à ce que le plan de développement des compétences ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Article 31 (G) - Indemnisation de la maternité et de l'adoption

Les parties signataires décident que pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dont la rémunération dépasse le plafond de la sécurité sociale, les absences au titre de la maternité et de l'adoption, dépassant le salaire plafonné, seront indemnisées à hauteur de 95 % des appointements nets de référence des intéressés, y compris l'indemnisation versée par la sécurité sociale.

En conséquence, les dispositions de l'Article 48-2 (O) sont modifiées comme suit :

2° Maternité et adoption

a) Congé maternité et congé d'adoption

Les périodes indemnisées par la sécurité sociale à **95 %** des salaires plafonnés au titre de la maternité et du congé légal d'adoption s'ajoutent aux durées maxima de suspension du contrat pour maladie ou accident telles que fixées ci-dessus.

En conséquence, les dispositions de l'article 14.1 de l'Annexe 5 du 11 janvier 1952 relatif à ETAM sont modifiées comme suit :

Pour les ETAM ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dont les rémunérations dépassent le plafond de la sécurité sociale, les absences indemnisées par la sécurité sociale au titre de la maternité, à hauteur du salaire plafonné, seront indemnisées à raison de **95 %** de la partie des salaires effectifs bruts dépassant le plafond.

En conséquence, les dispositions du 2^e alinéa de l'article 14 de l'Annexe IV du 28 juin 1951 relatif aux ingénieurs et cadres sont modifiées comme suit :

Pour les femmes cadres ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dont la rémunération dépasse le plafond de la sécurité sociale, les absences indemnisées par la sécurité sociale au titre de la maternité, à hauteur du salaire plafonné, seront indemnisées à raison de **95 %** de la partie du traitement effectif brut dépassant le plafond. Pour les femmes cadres ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dont la rémunération dépasse le plafond de la sécurité sociale, les absences indemnisées par la sécurité sociale au titre de la maternité, à hauteur du salaire plafonné, seront indemnisées à raison de **100%** pendant les 3 premiers mois et à **95 %** de la partie du traitement effectif brut dépassant le plafond pendant les 3 mois suivants.

Le mot « ou de maternité » est supprimé du 3^e alinéa de l'article 14 de l'Annexe IV du 28 juin 1951 relatif aux ingénieurs et cadres.

Le mot « ou maternité » est supprimé du 7^e alinéa de l'article 14 de l'Annexe IV du 28 juin 1951 relatif aux ingénieurs et cadres.

Article 32 (G) – Sensibilisation, communication et orientation professionnelle

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et que ceux-ci soient déclinés par les entreprises.

L'Union des industries textiles s'engage à diffuser auprès de ses adhérents les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche. Une synthèse anonymisée sera établie chaque année dans le rapport communiqué lors de l'ouverture de la négociation sur les minima conventionnels.

Afin de continuer à assurer la mixité des emplois et des compétences au sein de l'industrie textile, les parties signataires estiment primordial de donner aux jeunes, et particulièrement aux jeunes

femmes, une image de l'industrie susceptible de les séduire en modifiant les représentations stéréotypées des métiers industriels.

Aussi, les parties signataires encouragent les entreprises et les CSE à favoriser les actions d'information sur les formations et les métiers de l'industrie textile, notamment à destination des jeunes.

Article 2 – Rappel des dispositions conventionnelles

Conformément aux dispositions de l'article 68(G) de la Convention collective nationale de l'industrie textile, les parties signataires rappellent que les femmes bénéficient notamment des dispositions suivantes :

✓ Allaitement

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

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

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

✓ Condition de travail des femmes enceintes

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

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

A partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes rémunérées au rendement sont, sur leur demande, rémunérées au temps soit dans le même poste, soit dans un poste équivalent. Leur rémunération ne peut être inférieure à 100 % de leur rémunération moyenne de 6 mois

précédents, revalorisée le cas échéant, en tenant compte des augmentations conventionnelles de salaire intervenues pendant cette période.

Les parties signataires rappellent que ces dispositions sont applicables sauf si des dispositions plus favorables sont prévues par accord d'entreprise.

Article 3 – Congés pour événements familiaux

Les parties signataires conviennent d'aligner les durées des congés pour événements familiaux de la convention collective fusionnée sur les dispositions de l'article 30 de de la Convention Collective Nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

Les parties rappellent en outre que l'article L. 3142-4 du Code du travail prévoit un congé de douze jours pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente.

En conséquence, l'article 65 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile est modifié comme suit :

Article 65 (G)

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

Cinq jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;

Un jour pour le mariage d'un enfant ;

Trois jours, pour chaque naissance ou adoption ;

Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

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

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

Article 4 - Suivi de l'égalité professionnelle au sein de la branche

Chaque année, à l'occasion de l'étude du rapport de branche et des éventuelles études initiées par la CPNEFP de l'industrie textile, les partenaires sociaux réunis en CPPNI portent une attention particulière à l'évolution des données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le cas échéant, ils transmettent à la CPNEFP des sujets d'étude destinés à approfondir leur réflexion.

Article 5 – Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent d'ouvrir une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants, à compter de septembre 2024.

Paris, le 18 juin 2024

Signataires :

Fédération de la Chimie - F.O.

Fédération des Services - C.F.D.T.

Fédération de la Chimie - CFE-CGC

Fédération C.F.T.C. – CMTE Chimie, Mines, Textiles, Energie

Fédération Textile-Habillement-Cuir-Blanchisserie - C.G.T.

Union des Industries Textiles

Syndicat Français des Textiles Artificiels et Synthétiques