

Brochure n° 3106

Convention collective nationale

IDCC : 18. – **INDUSTRIE TEXTILE**

AVENANT DU 15 DÉCEMBRE 2008
RELATIF À LA MISE À JOUR D'ARTICLES DE LA CONVENTION

NOR : *ASET0950453M*

IDCC : *18*

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, dont les dispositions ont été transposées dans le code du travail par la loi du 25 juin 2008, pose des problèmes d'articulation avec les dispositions conventionnelles.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord ont décidé de procéder à la mise à jour technique des articles de la convention collective nationale de l'industrie textile. Cette mise à jour concerne, dans un premier temps, les dispositions relatives aux périodes d'essai et à l'indemnisation de la maladie (1). S'agissant de l'indemnisation de la maladie, les présentes dispositions laissent inchangé le régime d'indemnisation conventionnelle de la maladie pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté. Elles étendent le régime d'indemnisation conventionnelle de la maladie aux salariés ayant une ancienneté de 1 à 2 ans. Une réunion paritaire se tiendra avant le 10 février 2009 pour examiner les dispositions à adopter en matière d'indemnisation « Maternité » des salariées ayant une ancienneté de 1 à 2 ans (2).

(1) S'agissant des dispositions sur les indemnités conventionnelles de licenciement et de mise à la retraite, les parties signataires rappellent que lorsque le montant des indemnités conventionnelles est inférieur au montant de l'indemnité légale fixée par l'article R. 1234-2 du code du travail, c'est ce dernier montant qui doit être versé au salarié.

(2) A cette occasion, et corrélativement, il sera proposé une mise à jour de l'article 6 II B de la convention collective nationale.

Article 1^{er}

Période d'essai des ouvriers

Article 47 (O)

Epreuve préliminaire et période d'essai

Les dispositions figurant au 2^o « Période d'essai » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

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

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

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

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

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

Article 2

Période d'essai des ETAM

Article 7

Les dispositions figurant à l'article 7 de l'annexe V « Employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés » de la convention collective nationale de l'industrie textile sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Afin de faciliter l'accès direct au contrat à durée indéterminée, en permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son contrat, notamment au regard de son expérience si les fonctions occupées lui conviennent, il est institué une période d'essai dont la durée est comprise :

- entre 1 et 2 mois maximum, pour le personnel ayant un coefficient de qualification égal ou inférieur à 220 (premier cas) ;
- entre 2 et 3 mois maximum, pour le personnel ayant un coefficient de qualification supérieur à 220 (deuxième cas).

La période d'essai ci-dessus peut être renouvelée une fois dans des conditions à fixer dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, sans que les durées totales, renouvellement compris, puissent dépasser 3 mois (premier cas) et 5 mois (deuxième cas).

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ce délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus ci-dessus (respectivement 3 et 5 mois).

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

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

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

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

Article 3

Période d'essai des cadres

Article 10

Les dispositions figurant à l'article 10 de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » de la convention collective nationale de l'industrie textile sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Afin de faciliter l'accès direct au contrat à durée indéterminée, en permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son contrat, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, il est institué une période d'essai dont la durée est comprise pour les ingénieurs et cadres entre 3 et 4 mois maximum.

La période d'essai ci-dessus peut être renouvelée une fois dans des conditions à fixer dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, sans que la durée totale, renouvellement compris, puisse dépasser 7 mois.

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ce délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà de la durée maximum de 7 mois prévue ci-dessus.

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

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

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

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

Article 4

Indemnisation conventionnelle de la maladie des ouvriers

Article 48-1 (O)

Indemnisation de la maladie

A. – Durée de l'indemnisation

Dans le paragraphe 1^o, après les termes : « ... appréciées date à date : », le premier tiret « – 2 mois pour une ancienneté de 2 à 6 ans (4) » est supprimé et remplacé par les deux tirets suivants :

- « – 1 mois pour une ancienneté de 1 à 2 ans (4) ;
- 2 mois pour une ancienneté de 2 à 6 ans. »

Les autres tirets :

- 2 mois et demi après 6 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 4 mois après 20 ans d'ancienneté,

restent inchangés.

Dans le renvoi 4, les termes « l'ancienneté minimum de 2 ans est réduite à 6 mois » sont annulés et remplacés par les termes « l'ancienneté minimum de 1 an est réduite à 6 mois ».

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

Après les termes : « ... mais sans application de la franchise et dans les limites suivantes : », il est ajouté le premier tiret suivant :

- « – 2 mois pour une ancienneté de 1 à 2 ans ; ».

Les autres tirets :

- 4 mois pour une ancienneté de 2 à 6 ans ;
- 5 mois après 6 ans d'ancienneté ;
- 6 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 8 mois après 20 ans d'ancienneté,

restent inchangés.

Article 5

Maladie et accident des ETAM (Annexe V)

Article 14

Dans le premier paragraphe, après les termes « ... et, d'autre part, les durées suivantes appréciées date à date : », les termes « après 2 ans d'ancienneté (2) : 2 mois » sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

- après 1 an d'ancienneté (2) : 1 mois ;
- 2 ans d'ancienneté : 2 mois. »

Les autres dispositions relatives à la durée d'indemnisation :

- après 6 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 ;
- après 10 ans d'ancienneté : 3 mois ;
- après 20 ans d'ancienneté : 4 mois,

restent inchangées.

Dans le renvoi (2), les termes « l'ancienneté minimum de 2 ans est réduite à 6 mois » sont annulés et remplacés par les termes « l'ancienneté minimum de 1 an est réduite à 6 mois ».

Après les termes suivants figurant à l'article 14 « Si un seul congé de maladie (maladie continue) dépassant la durée ci-dessus est accordé au cours d'une période annuelle, il est donné en supplément : », les termes « – 2 mois d'indemnisation à 75 % jusqu'à 6 ans d'ancienneté » sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

- « – 1 mois d'indemnisation à 75 % jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois d'indemnisation à 75 % jusqu'à 6 ans d'ancienneté. »

Les autres tirets :

- 2 mois 1/2 d'indemnisation à 75 % jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois d'indemnisation à 75 % jusqu'à 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois d'indemnisation à 75 % après 20 ans d'ancienneté,

restent inchangés.

Cas particulier des accidents du travail et maladies professionnelles :

Après les termes : « ... sur la base de 100 % du salaire effectif déterminé dans les conditions précisées ci-dessus et dans les limites suivantes », il est inséré le premier tiret ci-dessous :

- « – 2 mois pour une ancienneté de 1 à 2 ans. »

Les autres tirets :

- 4 mois d'ancienneté pour une ancienneté de 2 à 6 ans ;
- 5 mois après 6 ans d'ancienneté ;
- 6 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 8 mois après 20 ans d'ancienneté,

restent inchangés.

Article 6

*Suspension du contrat de travail (pour accident, maladie ou maternité)
ingénieurs et cadres (Annexe IV)*

Article 14

Les deux premiers paragraphes de cet article commençant par les termes : « En outre des dispositions »... et finissant par les termes... « chacune de ces périodes de 3 mois sera augmentée de 1 mois par 5 années de présence,

mais ne pourra dépasser 6 mois » sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« En outre des dispositions prévues à l'article 48 de la convention nationale, le cadre dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident après 1 an d'ancienneté (2) continuera à percevoir son traitement à plein tarif pendant 1 mois et à 75 % le mois suivant.

Le cadre dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie, d'accident ou de maternité, après 2 ans d'ancienneté, continuera à percevoir son traitement à plein tarif pendant les 3 premiers mois et à 75 % pendant les 3 mois suivants.

Chacune de ces périodes de 3 mois sera augmentée de 1 mois par 5 années de présence mais ne pourra dépasser 6 mois. »

Dans le renvoi (2), les termes « l'ancienneté minimum de 2 ans est réduite à 6 mois » sont annulés et remplacés par les termes : « l'ancienneté minimum de 1 an est réduite à 6 mois ».

Article 7

Dispositions diverses

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension, conformément aux dispositions légales.

Fait à Clichy, le 15 décembre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Union des industries textiles.

Syndicats de salariés :

Fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération CMTE CFTC.