

Accord collectif
INDUSTRIE TEXTILE
(secteur ennoblissement)

ACCORD DU 17 AOÛT 2016
RELATIF À LA MISE EN CONFORMITÉ ET AU TOILETTAGE DE
DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES
(SECTEUR ENNOBLISSEMENT)
NOR : ASET1750049M

Entre
UNITEX
SETR

D'une part, et
CMTE CFTC
CFE-CGC chimie
HACUITEX CFDT

D'autre part,
il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de se substituer aux accords collectifs ci-après mentionnés qui ont fait l'objet d'une dénonciation par l'organisation syndicale patronale signataire (UNITEX) auprès de l'ensemble des organisations syndicales salariales signataires (fédérations CFTC – CMTE, CFDT, FO, CGT, CFE – CGC) par lettres recommandées avec accusé de réception datées des 18 mai 2015 et 29 mai 2015 :

- convention collective régionale du 11 décembre 1936 « Employés et techniciens en teinture apprêt, impression et autres manipulations sur textile et étoffe » ;
- accord collectif régional du 23 décembre 1936 « Ouvriers et teinture et apprêt » ;
- convention collective régionale du 7 octobre 1937 « ETAM en encollage, flotte et en chaîne » ;
- convention collective régionale du 7 octobre 1937 « Ingénieurs en encollage, flotte et en chaîne » ;
- convention collective régionale du 30 décembre 1938 « Ouvriers en impression sur étoffe » ;
- convention collective régionale du 27 février 1951 « Ouvriers, ETAM et cadres en teinture et apprêt » ;
- accord collectif régional du 15 septembre 1948 relatif à la prime d'infroissable ;
- accord collectif régional du 6 mai 1958 relatif à la retraite complémentaire des ETAM ;

- accord collectif régional du 27 avril 1959 relatif à la retraite complémentaire des Ouvriers ;
- accord collectif régional du 9 décembre 1960 relatif aux congés pour événements familiaux ;
- avenants des 13 avril 1961, 1^{er} juin 1961, 18 janvier 1962 et 21 décembre 1961 à l'accord du 9 décembre 1960 relatif aux congés pour événements familiaux ;
- accord collectif régional du 25 avril 1967 relatif à l'indemnité dite « de sabot » ;
- accord collectif régional du 15 octobre 1968 relatif à la prévoyance « décès – chirurgie – hospitalisation » ;
- accord collectif régional du 5 décembre 1969 relatif au régime de prévoyance « assurance décès » ;
- accord collectif régional du 10 février 1970 relatif aux jours fériés, au travail du dimanche, aux équipes de nuit, à la majoration pour travail de nuit, au temps de pause de nuit et à l'indemnité de panier de nuit ;
- accord collectif régional du 21 septembre 1970 relatif au panier de jour et au temps de pause pour travail en équipe de jour ;
- accord collectif régional du 21 novembre 1972 relatif à la prime d'ancienneté.

Cette dénonciation intervient dans le cadre de la conclusion, au niveau national, d'un accord en date 19 décembre 2013 ayant pour objet la révision des classifications professionnelles des ouvriers, des employés, des techniciens et agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres dans l'industrie du textile.

Cet accord organise un nouveau système de classification reposant sur des critères classant pour les salariés non cadres et des définitions pour les ingénieurs et cadres. En conséquence, le nouveau système de classification ne comporte plus de coefficients hiérarchiques, le salarié étant désormais classé par un niveau et un échelon (salarié non cadre) ou des positions (salariés ingénieurs et cadres).

Cette nouvelle classification entre en vigueur au 1^{er} janvier 2016 (avec une possibilité pour les entreprises de reporter la date d'application au 1^{er} mai 2016).

Ces modifications structurelles du système de classification nécessitent une refonte des accords régionaux ennoblement afin de supprimer toute référence à la notion de coefficient et de procéder à une adaptation des accords au nouveau système de classification.

Dans un tel contexte, il a été décidé une mise en conformité des dispositions conventionnelles ainsi qu'un toilettage de ces dernières afin d'en assurer l'efficacité et la lisibilité.

Article 1^{er}

Champ d'application

Article 1.1

Champ d'application professionnel

La présente convention conclue règle les rapports entre les entreprises textiles dont l'activité principale est la préparation, le blanchiment, la teinture, l'impression, les apprêts, l'application portant notamment sur des fibres, fils, tissus, articles en textile.

Y compris :

- l'impression sérigraphique sur toiles, bâches, textiles et vêtements ;
- la gravure pour impression sur étoffes ;
- l'imperméabilisation, l'enduction, le caoutchoutage ou l'imprégnation de vêtements.

Sont notamment concernées les entreprises dont le code NAF est le suivant : 13.30Z.

Article 1.2

Champ d'application géographique

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application professionnel sus-défini et présentes dans les régions suivantes :

Rhône-Alpes - Auvergne (01 Ain, 03 Allier, 07 Ardèche, 15 Canal, 26 Drôme, 38 Isère, 42 Loire, 43 Haute-Loire, 63 Puy-de-Dôme, 69 Rhône, 73, Savoie, 74 Haute-Savoie), Provence-Alpes-Côte d'Azur (04 Alpes-de-Haute-Provence, 05 Hautes-Alpes, 06 Alpes-Maritimes, 13 Bouches-du-Rhône, 83 Var, 84 Vaucluse), Bourgogne (21 Côte-d'Or, 58 Nièvre, 89 Yonne, 71 Saône-et-Loire).

Article 1.3

Personnel visé par le présent accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1.1 et 1.2 et plus particulièrement au personnel cadre et non cadre, sauf mentions contraires pouvant être prévues dans certains articles.

Article 2

Congés pour événements familiaux

Les salariés bénéficient des congés pour événements familiaux précisés ci-après :

- mariage, Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance survenue à son foyer (ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption) : 3 jours pour chaque.

Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé maternité ; ils peuvent se cumuler avec le congé paternité ou le congé d'adoption ;

- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 3 jours ;
- décès du concubin : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- décès des ascendants et descendants autres que collatéraux et que ceux indiqués ci-dessus : 1 jour ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

Au cas où l'un des événements, ci-dessus défini, interviendrait en un lieu éloigné du domicile du salarié, il est recommandé aux employeurs de tenir compte, dans toute la mesure du possible, de cet éloignement et d'allonger les congés en conséquence.

L'absence doit avoir lieu le jour de l'évènement ou le ou les jours qui précèdent ou suivent immédiatement cet évènement. Lorsque l'évènement intervient pendant une période de congés, il pourra être convenu une prolongation de la durée de ceux-ci.

Article 3

Travail du dimanche et jours fériés

Le personnel amené à travailler exceptionnellement les dimanches et/ou les jours fériés bénéficiera d'une majoration de salaire de 100 %.

Le temps de travail donnant lieu à majoration est celui qui se déroule durant la journée du dimanche, ou durant un jour férié, soit entre 0 heure et 24 heures de la journée considérée.

Cette majoration se calcule sur les mêmes bases que les majorations pour heures supplémentaires et s'ajoute, le cas échéant, à ces dernières.

Il est précisé que le travail d'un dimanche férié ne donne pas lieu à doublement de la majoration.

Article 4

Travail de nuit

Article 4.1

Définition du travailleur de nuit

Sont concernés par la présente disposition les travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-31 du code du travail, à savoir le salarié qui :

1° Soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures ;

2° Soit accompli 460 heures de travail de nuit pendant l'année civile.

Article 4.2

Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est réalisé conformément aux dispositions de l'article L. 3122-32 du code du travail. A 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.

Article 4.3

Durée de travail

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

Toutefois, les entreprises pourront augmenter la durée du travail de nuit, dans la limite de 10 heures lorsque :

- la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et/ou la production ne permet pas d'appliquer une durée du travail journalière de 8 heures ;
- et/ou lorsque la répartition hebdomadaire du travail se fait sur moins de 5 nuits.

La durée hebdomadaire de travail de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder en moyenne 44 heures.

Article 4.4

Articulation du travail de nuit habituel avec 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 ce cadre, une demande écrite doit être présentée par le travailleur de nuit, qui doit en outre apporter tout justificatif des raisons familiales impérieuses à la direction de la société.

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.

A 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 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.

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.

Article 4.5

Égalité 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, L. 1144-1 du code du travail et notamment par l'accès à la formation.

Article 4.6

Compensation travail de nuit

Les travailleurs de nuit tels que définis par l'article 4.1 bénéficient d'une majoration du salaire de base de 35 % pour les heures comprises entre 21 heures et 6 heures. Ils bénéficieront également du repos compensateur prévu par l'article 76 (O) 3. c de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Cette majoration se calcule sur les mêmes bases que les majorations pour heures supplémentaires et s'ajoute, le cas échéant, à ces dernières.

Article 5

Panier pour le travail de jour ou de nuit

Les parties conviennent qu'à compter du 1^{er} janvier 2017, les dispositions suivantes seront applicables :

Le personnel travaillant en équipe de nuit ou de jour et contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses horaires de travail percevra, pour chaque jour/nuit travaillé(e), un remboursement de frais professionnel nommé panier dont le montant est fixé en fonction du barème d'exonération tel que défini chaque année par l'ACOSS (valeur limite forfaitaire d'exonération au titre de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail).

Pour information et pour l'année 2016, le montant de ce panier est de 6,30 €.

Article 6

Prime d'ancienneté

Les parties conviennent qu'à compter du 1^{er} janvier 2017, les dispositions suivantes seront applicables :

Les partenaires sociaux conviennent, dans le cadre de la présente négociation, d'attribuer aux salariés non cadres une prime d'ancienneté forfaitaire, dans les conditions ci-après définies afin de

contribuer à l'augmentation du pouvoir d'achat de ces salariés et de compenser les écarts de rémunération pouvant exister avec les salariés cadres qui bénéficient notamment, par ailleurs, d'autres systèmes de rémunération.

Le montant de cette prime mensuelle est fixé comme suit :

(En euros.)

ANCIENNETÉ ACQUISE DANS L'ENTREPRISE de façon continue	VALEUR FORFAITAIRE MENSUELLE de la prime d'ancienneté
3 ans	25
6 ans	45
9 ans	65
12 ans	85
15 ans	105

Sans préjudice des dispositions légales, l'ancienneté s'apprécie conformément à l'article 6 de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Le montant de la prime d'ancienneté sera proratisé sur la base du temps de travail exclusivement pour :

- les temps partiels ;
- les absences non rémunérées ;
- les absences ne donnant pas lieu à un complément de salaire par l'employeur.

En tout état de cause, la prime instituée par le présent accord ne se cumulera pas avec un avantage de rémunération accordé par l'entreprise en fonction de l'ancienneté, même à titre individuel et stipulé comme tel, soit par note de service, soit par avis ou lettre individuelle, soit par mention sur le bulletin de paie. La prime conventionnelle, définie ci-avant, se substituera à ces avantages dès qu'elle sera supérieure.

Tous les avantages de rémunération qui seraient accordés ultérieurement en fonction de l'ancienneté par accord national, régional ou d'entreprise, sous quelque forme que ce soit, ne pourront se cumuler avec la prime instituée par le présent accord. En application du régime de faveur, le salarié bénéficiera du montant de l'avantage qui lui serait le plus avantageux.

Les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de 5 ans à compter de l'extension du présent accord, pour faire le point sur ce thème, et ce à la demande de la partie la plus diligente.

Article 7

Temps de pause pour travail en équipe

Sans préjudice des dispositions actuelles de l'article 76 de la convention collective nationale de l'industrie du textile appliquées, dans le cadre des présentes, à l'ensemble des salariés travaillant en équipe de jour ou de nuit, ces derniers bénéficient d'un temps de pause de 30 minutes pour 6 heures consécutives de travail.

Article 8

Rappel des dispositions conventionnelles relatives à l'exercice du droit syndical

Les parties conviennent de rappeler l'article 42.1 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile :

« Formation et information des représentants du personnel

1° Les délégués titulaires du personnel, les membres titulaires des comités d'entreprise, les délégués syndicaux, ainsi que, dans les entreprises de plus de 500 personnes, les représentants syndicaux

au comité d'entreprise sont autorisés à assister 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 salarié moyen effectif, majoration pour heures supplémentaires comprise.

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

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

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

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

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

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

Article 9

Commission de suivi

Les parties conviennent que le présent accord fera l'objet d'une réunion d'une commission de suivi, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la signature du présent accord.

La commission de suivi se réunira à la demande de la partie signataire du présent accord la plus diligente.

Article 10

Commission de conciliation

Tous les litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention et qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, seront soumis par la partie la plus diligente à une commission de conciliation, saisie par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette commission de conciliation est composée :

- pour les salariés, d'un maximum de 2 membres de chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau de la branche ;
- pour les employeurs, d'un nombre égal au total des représentants de salariés.

Les membres de la commission de conciliation doivent faire partie prioritairement de la profession. La commission se réunit valablement si sont présents au moins 2 membres pour les salariés et 2 membres pour les employeurs.

Eventuellement, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la présente commission.

Article 11

Dispositions finales

Article 11.1

Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera applicable de plein droit à compter du jour de sa signature, soit le 17 août 2016, à l'exception des articles 5 et 6, lesquels entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Il se substitue à l'ensemble des accords régionaux de la branche ennoblement, dont le champ d'application géographique et professionnel est défini aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord, et notamment aux accords et conventions listés dans le préambule.

L'accord sera notifié par l'organisation syndicale UNITEX, représentant le collège des employeurs, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Article 11.2

Révision

Le présent accord peut à tout moment faire l'objet d'une révision par les parties signataires ou adhérentes.

A cette fin, une demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires ou adhérentes.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la notification de la demande de révision répondant aux conditions de forme et de fond indiquées ci-dessus, les parties devront engager une négociation.

L'avenant de révision sera déposé selon les mêmes formes que celles précisées à l'article 11 du présent accord.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera dès lors qu'il a été conclu dans les conditions posées par les articles L. 2232-12 et suivants du code du travail.

Article 11.3

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une quelconque des parties par lettre recommandée avec accusé de réception, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

La dénonciation doit être signifiée par son auteur à la totalité des autres signataires. Elle fait l'objet du dépôt légal prévu à l'article 11.4 du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit le plus rapidement possible, à compter de la réception de la notification, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

A l'issue de ce délai de préavis, les parties s'engagent à entamer de nouvelles négociations visant à conclure un accord de substitution dans le délai de 12 mois qui suit l'expiration du préavis précité.

L'accord dénoncé par la totalité des signataires employeurs, ou par la totalité des signataires salariés, continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Article 11.4

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Un exemplaire du présent accord sera adressé à chaque organisation syndicale salariale par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et ce, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, et son extension en sera sollicitée, par courrier distinct.

Le présent accord sera également déposé auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Fait à Lyon, le 17 août 2016.

(Suivent les signatures.)