

Accord du 18 juin 2024

relatif au travail en service continu et semi-continu
et à certaines dispositions du contrat de travail

NOR : ASET2450623M

IDCC : 18

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIT ;

SFTAS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie

THCB CGT,

d'autre part,

Préambule

Dans le cadre des travaux de rapprochement des conventions collectives de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (IDCC n° 1942), les partenaires sociaux ont identifié des dispositifs du statut collectif nécessaires aux entreprises et propres aux salariés de l'ancienne branche des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

Ces spécificités constituent des solutions permettant de faire face à des contraintes structurelles (économiques et techniques notamment) distinctives ainsi qu'à des enjeux de recrutements concurrentiels forts par comparaison avec des branches d'activités très différentes de celle du textile. Ainsi, les parties ont constaté la nécessité de maintenir certains avantages du statut collectif de référence pour ces salariés et de tenir compte de leur espérance légitime de pouvoir bénéficier de certains avantages en raison de leur ancienneté ou à l'occasion de la rupture de leur contrat de travail, et qui sont des contreparties aux conditions d'exercice des métiers du secteur des textiles artificiels et synthétiques.

C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux ont convenu de la conclusion du présent accord dont le champ d'application est strictement limité.

Titre I^{er} Champ d'application

Les dispositions relatives à la présente annexe sont applicables, selon les conditions cumulatives suivantes, aux entreprises industrielles de la branche :

- qui mettent en œuvre de façon régulière le travail en service continu ou semi-continu ;
- dont les activités relèvent principalement de l'industrie de fabrication de fils et fibres artificiels et synthétiques, de non-tissé obtenus par voie fondue et de produits cellulosiques : 20.60Z ; 22.21Z (pour partie) ; 22.29A/B (pour partie) ; 13.95Z (pour partie) de la nomenclature d'activités française NAF rév. 2 en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008 ;
- qui relevaient, au 7 août 2023, de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 (IDCC n° 1942).

Titre II Dispositions relatives au travail en service continu et semi-continu

Article 1^{er} | Principes

Les parties signataires rappellent que les entreprises qui, jusqu'au 7 août 2023 appliquaient la convention collective des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés, sont soumises à des enjeux économiques (liés à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants), techniques et industriels (utilisation des matières susceptibles d'altération très rapide et pour lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication) distinctifs.

Ainsi, le travail en service continu ou semi-continu tel qu'envisagé au présent article vise les entreprises industrielles de la branche soumises à des contraintes spécifiques, dont la caractéristique principale est de recourir à des procédés techniques nécessitant :

- de maintenir le fonctionnement des outils de production afin d'assurer la qualité continue de la production ;
- et/ou de ne pas générer de pertes de matières premières ;
- et/ou d'éviter les risques techniques liés à l'arrêt des outils de production ;
- et/ou d'assurer la maintenance ;
- et/ou en raison de la complexité et du temps nécessaire au redémarrage des outils de production.

Le travail en service semi-continu vise les ateliers fonctionnants vingt-quatre heures par jour, mais qui est arrêté le dimanche. Toutefois, des nécessités techniques peuvent exiger un fonctionnement les jours fériés.

Le travail en service continu vise les ateliers fonctionnant tous les jours de la semaine, y compris le dimanche et les jours fériés, de jour et de nuit.

Ces dispositions sont spécifiques aux entreprises de la branche qui appliquaient, au 7 août 2023, la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 (IDCC n° 1942). Elles s'imposaient au regard des contraintes de production mentionnées ci-dessus. Raison pour laquelle les partenaires sociaux ont souhaité les maintenir pour les entreprises répondant aux conditions mentionnées au présent article afin d'assurer la continuité de leur statut collectif.

Article 2 | Mise en œuvre

L'instauration ou l'extension du travail continu ou semi-continu ne peut intervenir qu'après la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement lorsque des organisations syndicales représentatives sont présentes dans l'entreprise.

Article 3 | Indemnité pour travail en équipes alternantes se succédant nuit et jour

Dans le cadre d'une organisation du travail en service continu ou semi-continu, les salariés assurant un travail par équipes alternantes se succédant sans interruption nuit et jour, bénéficieront d'une indemnité fixée à 6 % des salaires minima prévus par la convention collective de branche.

Article 4 | Travail du dimanche et des jours fériés légaux dans les entreprises travaillant en continu ou semi-continu

Article 4.a | Personnel travaillant en poste dans les ateliers à feu continu

Il sera attribué au personnel travaillant en poste dans les ateliers à feu continu (équipes se succédant sans interruption nuit et jour durant les sept jours de la semaine) une indemnité égale à 100 % du salaire minimum prévu par la convention collective de branche (salaire minimum mensuel/durée mensuelle de travail) par heure de travail effectuée le dimanche ou un jour férié.

Le salarié amené à travailler un dimanche bénéficie en tout état de cause d'un jour de repos hebdomadaire un autre jour de la semaine, de sorte qu'il bénéficiera d'un repos hebdomadaire de 35 heures continues.

Sont jours fériés légaux, aux termes de la législation en vigueur à la date de la signature du présent accord :

- Noël, l'Ascension, l'Assomption, la Toussaint ;
- le 1^{er} janvier ;
- le 8 mai ;
- le 14 juillet ;
- le Lundi de Pâques et le lundi de Pentecôte ;
- le 11 novembre.

Lorsque les fêtes légales tombent un dimanche, les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés ne se cumulent pas.

Les dispositions applicables à la journée du 1^{er} mai sont celles prévues par la législation.

Article 4.b | Personnel ne travaillant pas à feu continu

Le travail effectué un dimanche ou un jour férié légal énuméré à l'article 3.3.a ci-dessus donnera lieu au versement de l'indemnité prévue audit article.

Le chômage d'un jour férié légal n'entraînera aucune réduction des appointements mensuels de l'intéressé.

Titre III Dispositions relatives à certaines dispositions du contrat de travail

Article 1^{er} | Principes

Les partenaires sociaux rappellent que jusqu'au 7 août 2023 (date d'application de la convention de la convention collective de l'industrie textile en application des dispositions de l'ar-

ticle L. 2261-32 du code du travail et de l'arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels, *Journal officiel* du 7 août 2018), les salariés relevant jusqu'alors de la convention collective des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés bénéficiaient de dispositions plus avantageuses que celles prévues par la convention collective de l'industrie textile dans les domaines suivants :

- indemnité conventionnelle de licenciement (annexe 1 « ATAM », art. X ; annexe 2 « Cadres », art. VI) ;
- indemnité de départ en retraite (annexe 1 « ATAM », art. XI ; annexe 2 « Cadres », art. VIII) ;
- gratifications d'ancienneté (art. 32) ;
- congés supplémentaires d'ancienneté (art. 27 B) ;
- indemnisation des maladies, accidents, maladies professionnelles et accidents du travail (art. 17 A).

Les partenaires sociaux ont considéré que ces dispositions constituaient un statut social de référence pour les salariés relevant jusqu'alors de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés et qu'ils bénéficiaient d'une espérance légitime à pouvoir bénéficier de ces avantages. Par conséquent, les partenaires sociaux ont souhaité maintenir ces dispositions dans les conditions définies ci-après.

Article 2 | Indemnité conventionnelle de licenciement

Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pourront en cas de rupture de leur contrat de travail justifiant le versement d'une indemnité de licenciement, bénéficier de l'indemnité la plus favorable entre celle prévue au présent accord et celle prévue par la convention collective de l'Industrie textile ou les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de leur départ.

Article 2.1 | « ATAM »

Sauf faute grave de sa part, le salarié licencié bénéficiera d'une indemnité de licenciement distincte du préavis :

- selon les dispositions légales s'il a moins de 8 mois d'ancienneté ;
- selon les dispositions ci-après s'il a 2 ans ou plus de présence dans la société :
 - 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans la société ;
 - pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent 1/10 de mois par année de présence au-delà de 2 ans.

L'indemnité versée après 2 ans d'ancienneté se calcule sur la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois (hors heures supplémentaires et gratifications d'ancienneté).

En cas de réengagement et si le ou les départs antérieurs ont déjà donné lieu à versement d'indemnité de licenciement, l'indemnité prévue ci-dessus sera égale à la différence entre l'indemnité calculée en fonction de l'ancienneté totale acquise conformément à l'article 15 des textes généraux communs et la somme des indemnités de licenciement précédemment versées.

Article 2.2 | « Cadres »

Sauf faute grave, il est alloué au cadre, licencié après deux ans d'ancienneté, une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement se calcule à raison de :

- 1/5 de mois par année de présence jusqu'à 3 ans ;
- 2/5 de mois par année de présence pour la tranche d'ancienneté comprise entre 3 et 10 ans ;

- 3/5 de mois par année de présence pour la tranche d'ancienneté comprise entre 10 et 20 ans ;
- 4/5 de mois par année de présence au-delà de 20 ans.

Toutefois l'indemnité de licenciement ne pourra dépasser 16 mois d'appointements.

L'indemnité se calcule sur la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 mois qui ont précédé le licenciement.

Article 3 | Indemnité de départ en retraite

Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pourront, en cas de départ à la retraite justifiant le versement d'une indemnité, bénéficier de l'indemnité la plus favorable entre celle prévue au présent accord et celle prévue par la convention collective de l'industrie textile ou les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de leur départ.

Article 3.1 | « ATAM »

Le départ à la retraite ainsi que la mise à la retraite, donnent droit à une gratification de fin de services.

La gratification de fin de services en cas de départ à la retraite est égale à 50 % de l'indemnité de licenciement, calculée selon les dispositions prévues à l'article 2.1 ci-dessus.

Cette gratification est majorée de 20 % en cas de mise à la retraite. Cette majoration est plafonnée à 1 mois.

Article 3.2 | « Cadres »

Le départ à la retraite ainsi que la mise à la retraite donnent droit à une gratification de fin de services.

La gratification de fin de services en cas de départ à la retraite est égale à 50 % de l'indemnité de licenciement, calculée selon les dispositions prévues à l'article 2.2 ci-dessus.

Cette gratification est majorée de 20 % en cas de mise à la retraite. Cette majoration est plafonnée à 1 mois.

Article 4 | Gratifications d'ancienneté

Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pourront continuer à bénéficier des gratifications d'ancienneté dans les conditions suivantes :

Des gratifications calculées sur le salaire mensuel minimum conventionnel de l'intéressé sont accordées au personnel atteignant dans l'entreprise les paliers d'ancienneté ci-dessous, et pouvant, le cas échéant, postuler à l'attribution de médailles d'honneur du travail.

Ancienneté atteinte	Montant de la gratification (salaire mensuel minimum garanti)
15 ans	1,0
20 ans	1,5
25 ans	1,5
30 ans	1,5
35 ans	1,5
38 ans	1,5

Ancienneté atteinte	Montant de la gratification (salaire mensuel minimum garanti)
40 ans	1,5
43 ans	1,0

Les entreprises pourront conserver une base de calcul différente de celle définie au 1^{er} alinéa ci-dessus, si elle aboutit à un montant supérieur.

Chacune des gratifications successives fait l'objet d'un versement effectué en janvier ou en juillet (dates de promotion de la médaille d'honneur du travail) suivant le mois où l'ancienneté est acquise.

L'ancienneté est appréciée en années complètes de services ininterrompus.

Article 5 | *Congés supplémentaires d'ancienneté*

Les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément de congé égal à 1 jour ouvré. Ce supplément sera porté à 2 jours après 10 ans et à 3 jours après 15 ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie au 31 mai, dernier jour de la période de référence ouvrant droit aux congés.

Toutefois, en cas de rupture du contrat pendant la période de référence, c'est à la date de la rupture que s'apprécie l'ancienneté. La durée du préavis, si elle est remplacée par une indemnité compensatrice, doit être ajoutée au temps de travail effectif pour l'appréciation de la durée du congé.

Ces congés ne se cumulent pas avec ceux prévus dans les dispositions de droit commun de la convention collective des industries textiles.

Article 6 | *Indemnisation des maladies, accidents, maladies professionnelles et accidents du travail*

En cas de maladie ou accident déclaré à la sécurité sociale (y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles) dûment constatés par un certificat médical, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale sont complétées par une allocation versée directement par l'employeur ou, en tout ou partie, par l'intermédiaire d'un organisme tiers, pendant la durée suivante :

Ancienneté	Durée du versement
De 6 mois à un an	2 mois
1 an et plus	3 mois
3 ans et plus	4 mois
5 ans et plus	5 mois
10 ans et plus	6 mois
15 ans et plus	7 mois

Si plusieurs arrêts surviennent au cours d'une même année, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser au cours de ladite année le plafond applicable conformément au barème ci-dessus, la détermination de ce qu'il faut entendre par « année » se faisant sur le plan de chaque

société. Les cas d'arrêt chevauchant sur deux années seront également réglés sur le plan de chaque société.

L'allocation prévue ci-dessus est égale à la somme nécessaire pour que, durant l'absence indemnisée, les ressources de l'intéressé représentent au total (indemnité sécurité sociale + allocation) 95 % des appointements nets de référence en cas de maladies et d'accidents, et 100 % des appointements nets de référence en cas de maladies professionnelles et d'accidents du travail.

Les appointements nets de référence sont égaux à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé. Cette rémunération est appréciée, le cas échéant, sur la durée du cycle.

Il est enfin précisé que si l'absence est due à un accident causé par un tiers, l'allocation journalière n'est versée que si l'intéressé a lui-même engagé les poursuites nécessaires et qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable.

Dans chaque établissement, l'évolution de l'absentéisme sera suivie attentivement par la direction et les représentants du personnel.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec celles prévues par les dispositions de droit commun de la convention collective des industries textiles.

Titre IV Dispositions finales

Article 1^{er} | 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 égard à l'objet du présent avenant, celui-ci n'appelle pas de stipulation spécifique mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 2 | Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} octobre 2024.

Les signataires du présent accord se réservent la possibilité d'en solliciter l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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.

Fait à Paris, le 18 juin 2024.

(Suivent les signatures.)