

Convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.

Clauses générales But. (1)

Article 1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés de la couture.

Des annexes régleront les conditions particulières se rapportant aux ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres.

Une annexe détermine les conditions concernant le travail à domicile.

Clauses générales Champ d'application.

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 33 du 22 mars 1996.

La présente convention est applicable :

- à toutes les entreprises de couture création, haute couture et couture sur mesure pour l'ensemble de leurs établissements et de leurs activités relevant du secteur de la mode, y compris celles exercées par des filiales détenues à plus de 50 % ;

- aux entreprises ayant pour activité la conception et la réalisation de modèles ;

- aux ateliers de fabrication, de transformation et de retouches répertoriés dans la Nomenclature d'activités française sous le code 18 2 C.

La convention s'applique dans les départements de la région parisienne : Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise, Essonne, Yvelines, Seine-et-Marne.

Elle s'applique également aux établissements et aux filiales détenus à plus de 50 % localisés en France dans la mesure où le siège de la société mère est située à Paris.

Clauses générales Durée - Révision - Dénonciation.

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention ne pourra être dénoncée avant l'expiration d'une période d'un an à compter de la date de mise en application, celle-ci étant fixée au 10 juillet 1961. Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour deux périodes successives de 6 mois, puis pour une période indéterminée.

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision partielle devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de textes relatifs aux points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les 30 jours suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions (1).

Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussion pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale et ne s'appliquent pas aux questions de salaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-7, premier alinéa, en ce qui concerne la dénonciation (arrêté du 29 novembre 1992, art. 1er).

Clauses générales Avantages acquis.

Article 4

En vigueur étendu

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restrictions aux avantages acquis collectivement ou individuellement, lorsque ces avantages sont acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que ces dernières seront équivalentes ou moins avantageuses pour les salariés.

Clauses générales Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion.

(1)

Article 5

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion, la liberté d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément aux articles L. 412-1 à L. 412-21 du livre IV, titre Ier, du code du travail.

La présente convention doit comporter des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'elle institue.

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans la même entreprise est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, élective, il jouira, sur sa demande présentée dans le mois suivant l'expiration de son mandat syndical, et ce pendant les 6 mois qui feront suite à la demande, d'une priorité de réintégration dans son ancien emploi ou un emploi similaire, avec les avantages y attachés.

Les dispositions ci-dessus ne sont pas obligatoirement applicables à des mandats syndicaux successifs ou excédant 4 ans.

A sa réintégration, le salarié reprendra l'ancienneté et les droits y afférents qu'il avait à son départ de l'entreprise.

La priorité ci-dessus cessera dans le cas où l'intéressé aura refusé la première offre de réintégration faite dans les conditions prévues ou n'aura pas répondu à celle-ci dans un délai de 1 mois.

Par contre, si son retour dans la même entreprise s'avérait impossible, le syndicat patronal s'efforcera de résoudre la difficulté.

Des absences non rémunérées d'une journée seront accordées sur production d'une convocation aux travailleurs qui auront à exercer des fonctions officielles en rapport avec la profession.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

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

Des panneaux d'affichage seront réservés aux communications syndicales et professionnelles permettant une information effective des travailleurs avec une communication simultanée à la direction.

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, un local approprié et équipé sera mis à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales. En cas de difficultés matérielles, ce local ne sera pas affecté exclusivement aux organisations syndicales mais selon un calendrier établi en accord avec la direction.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent, en dehors de leur temps de travail, 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 le chef d'entreprise.

Conformément à l'article L. 412-11 du code du travail, chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés désigne dans les limites fixées à l'article L. 412-13 un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Clauses générales Participation aux réunions des instances paritaires. (1)

Article 5 bis

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Sous réserve que le nombre de personnes composant chacune des délégations constituées par les organisations syndicales signataires de la convention collective n'excède pas 6 personnes, des autorisations d'absence seront accordées dans la limite de deux personnes par entreprise aux salariés régulièrement désignés par les organisations syndicales pour participer aux travaux des commissions paritaires constituées d'un commun accord entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

Pour 3 représentants par organisation syndicale signataire de la convention collective, ces absences seront rémunérées comme temps de travail, dans la limite du temps effectivement passé en réunion de la commission paritaire, indépendamment du crédit d'heures auquel ils peuvent éventuellement prétendre en vertu d'un mandat détenu dans leur entreprise. Si figurent, parmi les 3 représentants non rémunérés composant chacune des délégations, des représentants du personnel justifiant avoir épuisé leur crédit d'heures au titre du mois au cours duquel se déroule la commission paritaire et ne pouvant de ce fait imputer le temps passé à la commission sur ledit crédit, la chambre syndicale de la couture les indemniserà pour le temps passé en réunion de la commission paritaire.

Les participants salariés devront informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces réunions, en leur présentant la convocation écrite émanant de l'organisation syndicale qui les aura désignés.

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

.

Délégués du personnel

Nombre de délégués.

Article 6

En vigueur étendu

Dans chaque établissement occupant plus de 10 personnes, il sera institué des délégués du personnel, titulaires et suppléants, conformément à la législation en vigueur.

Dans les entreprises comptant moins de 10 personnes, les salariés ont faculté, sur leur demande, de se faire assister, pour la présentation de leurs revendications individuelles ou collectives, d'un représentant de leur syndicat. Dans ce cas ils remettront, 2 jours avant la date où ils demandent à être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande, au chef de l'entreprise, pour lui permettre d'étudier cette demande et de se faire éventuellement assister par un représentant syndical patronal.

La direction mettra à la disposition des délégués un local ainsi que le matériel nécessaire pour les réunions.

Organisation des élections. (1)

Article 7

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Les élections seront organisées conformément à la législation en vigueur.

La date des élections doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués, elle sera annoncée au moins 15 jours pleins à l'avance par un avis affiché dans l'entreprise.

Dans le cas où pour des raisons de force majeure les élections n'auront pu avoir lieu à l'échéance normale, les délégués resteront en fonction jusqu'à ce que de nouvelles élections soient réalisées.

Organisation du scrutin.

Article 8

En vigueur étendu

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

Les salariés seront indemnisés du temps passé aux élections sur la base de leur salaire effectif.

Le vote aura lieu à bulletin secret au scrutin de liste et à deux tours avec représentation proportionnelle, dans une urne placée à l'endroit le plus favorable de l'établissement et en présence du bureau de vote.

En passant par les isolements installés par la direction, les électeurs mettront leur bulletin dans une enveloppe opaque, de modèle uniforme. Bulletins et enveloppes devront être fournis par la direction.

Licenciement des délégués. (1)

Article 9

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par la direction, devra être obligatoirement soumis au comité d'entreprise, qui donne un avis sur le projet.

Le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement ; toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est supprimée et ses effets sont annulés de plein droit.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, la question est soumise directement à l'inspecteur du travail.

La même procédure s'applique aux candidats aux fonctions de délégué lorsque la lettre du syndicat, notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel, a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant qu'il n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu par l'article L. 122-14 du code du travail.

Cette protection s'applique pendant une durée de 6 mois qui court à partir de l'envoi, par lettre recommandée, à l'employeur des listes de candidatures.

Mission des délégués. (1)

Article 10

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Les délégués du personnel ont pour mission :

De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles, du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène, la sécurité ainsi que les conventions et accords collectifs de travail ;

De saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent.

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

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel 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.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise créé en application de l'ordonnance du 22 février 1945, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions dans la compétence de ces comités.

Dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, conjoncturel ou structurel.

En application de l'article L. 431-3 du code du travail, dans les entreprises de plus de 50 salariés qui n'ont pas de comité d'entreprise par suite d'une carence constatée par un procès-verbal de carence, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques qui relèvent du comité d'entreprise.

Il n'y a pas d'incompatibilité entre la fonction de délégué du personnel et celle de membre du comité d'entreprise.

Article 14

En vigueur étendu

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Délégués du personnel. (1)

Article 11

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu par la direction ou son représentant au moins une fois par mois aux heures fixées par la direction après consultation des délégués. (1)

En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus collectivement en cas d'urgence, sur leur demande ou celle de la direction.

Les délégués seront reçus individuellement, par catégorie, par atelier, par service ou par spécialité professionnelle, sur leur demande.

Le délégué titulaire peut, dans tous les cas, être reçu avec son délégué suppléant.

Ces entrevues ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf dans les cas exceptionnels.

Les délégués seront reçus collectivement par le conseil d'administration sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant lorsqu'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils ont des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration.

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

Article 12

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent au chef d'établissement, 2 jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant l'objet des demandes présentées.

L'employeur répond par écrit à ces demandes dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes des délégués et les réponses motivées de l'employeur sont soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre ainsi que les documents qui y sont annexés doivent être tenus pendant 1 jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Ils sont également tenus à la disposition de l'inspection du travail et des délégués du personnel.

Article 13

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Dans les réunions avec le chef d'établissement, les délégués du personnel peuvent sur leur demande se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Comités d'entreprise (1)

Article 15

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Conformément aux dispositions de l'article L. 431-1 du code du travail, il sera constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et employant en un ou plusieurs établissements au moins 50 salariés.

Article 16

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Les dispositions concernant les délégués du personnel s'appliquent aux membres des comités d'entreprise, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires relatives au comité d'entreprise (1).

Article 18

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production.

Conformément aux lois et décrets en vigueur, les activités sociales et culturelles sont financées par l'entreprise et gérées par le comité d'entreprise.

Les sommes versées chaque année par l'entreprise pour le financement des activités sociales et culturelles de l'entreprise ou du comité d'entreprise ne peuvent être inférieures à 0,25 % des salaires versés pendant l'année civile précédente dans la limite du plafond, tels qu'ils figurent dans la déclaration nominative annuelle des salaires de la sécurité sociale.

Il est toutefois précisé que la somme ainsi allouée au comité d'entreprise sera au moins égale au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent.

Article 19

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité d'entreprise titulaires ou suppléants faisant fonction de titulaires le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Conformément à l'article L. 434-1 du code du travail, ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Pour l'exercice de leur fonction et à condition d'en informer leur employeur ou son représentant, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise 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.

Le temps passé aux séances du comité par les membres titulaires et suppléants, ainsi que par les représentants syndicaux, leur est également payé comme temps de travail, dans les mêmes conditions. Il n'est pas déduit des 20 heures prévues ci-dessus pour les membres titulaires.

En ce qui concerne les frais de fonctionnement, l'article L. 434-8 du code du travail s'applique conformément à la loi.

Comités d'entreprise.

Article 17

En vigueur étendu

Chaque membre du comité d'entreprise continuera à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier, compte tenu des dispositions de l'article 19 ci-après. (1)

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 434-1 du code du travail (arrêté du 29 novembre 1982, art. 1er).

Contrat de travail - Embauchage et promotion (1)

Article 20

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, dans la mesure du possible, en priorité aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de 6 mois pour manque de travail et qui n'auraient pas été embauchés dans une autre entreprise.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main-d'oeuvre (mutilés, travailleurs handicapés, etc.).

Contrat de travail - Embauchage et promotion (1).

Article 21

En vigueur étendu

Au point de vue physique, l'aptitude à l'emploi sera vérifiée à l'embauchage par le médecin du travail attaché à l'établissement et dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les chefs d'entreprise confirmeront chaque engagement par une lettre ou contrat d'engagement, dans lequel seront indiqués le titre, la fonction, le salaire correspondant au poste occupé par l'intéressé et éventuellement les avantages annexes attribués à l'intéressé à titre personnel.

Contrat de travail - Embauchage et promotion.

Article 22

En vigueur étendu

Les chefs d'entreprise procèdent, sous leur responsabilité, aux nominations nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou créés. Pour procéder à ces nominations, ils porteront leur choix de préférence sur les membres du personnel de l'entreprise avant de faire appel à des éléments de l'extérieur.

Période d'essai.

Article 23

En vigueur étendu

Les modalités et la durée de la période d'essai sont fixées aux annexes de la présente convention.

Il s'agit d'une période durant laquelle la résiliation du contrat peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Toutefois, toute journée commencée sera intégralement payée.

A la fin de la période d'essai l'embauchage devient définitif.

Salaires et catégories professionnelles.

Article 24

En vigueur étendu

Le salaire minimum professionnel de base hiérarchique est fixé pour le coefficient 100 à ... de l'heure (suivant accord).

Les coefficients hiérarchiques des différentes catégories professionnelles s'appliquent à ce salaire de base pour déterminer le salaire minimum de chaque catégorie.

Les classifications et coefficients sont fixés dans les annexes particulières à chaque catégorie d'emploi.

Toute demande de modification du salaire minimum professionnel devra être formulée par lettre adressée aux organisations signataires par la partie la plus diligente. Les parties se réuniront dans un délai de 15 jours suivant cette demande.

Conditions du travail

Durée du travail (1).

Article 25

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

La loi a fixé la durée hebdomadaire légale du travail effectif de salariés à 35 heures. La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogation dans des conditions fixées par décret.

Dans les entreprises relevant de la présente convention, l'horaire normal affiché est de 35 heures.

Le personnel devra se tenir prêt à commencer le travail à l'heure indiquée pour le début de celui-ci et devra le terminer à l'heure indiquée par l'horaire.

Conformément à la loi, il ne sera retenu pour les retards que la valeur du temps réellement perdu.

Chômage partiel (1).

Article 28

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

L'accord interprofessionnel du 21 février 1968, conclu entre le CNPF et les organisations syndicales de salariés, ainsi que ses avenants, est applicable aux salariés des entreprises de couture à l'exception des entreprises de couture artisanale qui ont été exclues du champ d'application de cet accord. (1)

Lorsque l'employeur prévoit une diminution d'activité risquant d'entraîner une réduction d'horaire, il devra en aviser le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et les consulter sur les mesures à prendre.

Les réductions d'horaire s'effectueront par roulement égal pour tous, par atelier ou service, et par catégorie.

L'avertissement de réduction d'horaire devra être communiqué aux intéressés au moins 48 heures à l'avance.

Toutes les formalités pour que les chômeurs puissent bénéficier des allocations de chômage doivent être accomplies par l'employeur dans les plus brefs délais.

Le salarié peut refuser la mise en chômage. Dans ce cas les conséquences de la rupture du contrat de travail sont à la charge de l'employeur.

Jours fériés.

Article 29

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Le chômage des jours fériés légaux n'entraînera pas de réduction de salaires.
Le 25 novembre étant jour de fête dans la couture, il ne sera pas travaillé. Les heures de travail perdues dans ces conditions n'entraîneront pas de réduction de salaire.
Toutefois, les absences non autorisées la veille ou le lendemain d'un jour férié pourront entraîner une réduction du salaire mensuel correspondant aux heures perdues.
Si la veille de Noël et du Jour de l'An est un jour normalement travaillé, le personnel bénéficiera, lors de chacune de ces deux veilles, d'une réduction d'horaire de 2 heures, fixées dans la mesure du possible en fin de journée. (1)
Cette mesure n'entraînera pas de diminution de salaire.
Le chômage des jours fériés légaux ne donnera pas lieu à récupération.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 30

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Les salariés auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-après :

- décès du conjoint ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une soeur du salarié : 1 jour ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur du salarié : 1 jour ; (1)
- décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint : 1 jour.

Mariage du salarié :

- 4 jours pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 jours pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- mariage d'un enfant : 1 jour.

Dans le cas où un événement de famille ouvrant droit à un congé exceptionnel se produirait pendant les congés payés de l'intéressé, le congé exceptionnel s'ajouterait à la durée normale. (1)

Conditions du travail. (1) Programmation et modulation de la durée du travail (2).

Article 26

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Conformément aux dispositions de l'ordonnance du 16 janvier 1982, les entreprises pourront moduler la durée hebdomadaire du travail dans le cadre d'une programmation. Chaque programmation sera établie pour une période au moins égale à 3 mois et au plus à 6 mois.

Chaque programmation sera communiquée, s'il existe, au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel au moins 2 semaines avant sa mise en oeuvre.

Afin de tenir compte des variations d'activité non prévisibles, la programmation en cours pourra être modifiée :

- une fois si sa durée est inférieure ou égale à 4 mois ;
- deux fois si elle est supérieure à 4 mois.

Ces modifications seront communiquées, s'il existe, au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel dans les mêmes conditions que pour l'établissement de la programmation.

Dans le cadre de cette programmation, les entreprises pourront, afin de tenir compte du caractère saisonnier de la profession, faire varier la durée hebdomadaire du travail de 2 heures en plus ou en moins de l'horaire légal de 39 heures, sous réserve que sur un an cette durée n'excède pas en moyenne la durée légale.

Cette limitation ne s'appliquera bien entendu qu'aux heures effectuées dans le cadre de la modulation et non aux heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées au-delà de la durée moyenne légale annuelle de travail.

La modulation s'accompagnera d'un système de régulation de la ressource entre les périodes où l'horaire hebdomadaire pratiqué est inférieur à 39 heures et les périodes où il dépassera ce chiffre, afin de maintenir aux salariés la même rémunération tous les mois basée sur l'horaire hebdomadaire officiel de l'entreprise ou du service.

Conditions du travail (1)

Dérogations

Article 27

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Les parties signataires sont d'accord pour réduire au minimum les heures supplémentaires dont le maintien, dans une certaine mesure, est commandé par les besoins impérieux de l'industrie de la couture.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées, après information de l'inspection du travail et, s'il existe, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, est fixé à 100 heures par an.

Pour les entreprises mettant en oeuvre la modulation prévue à l'article 26, ne s'imputeront pas sur ce contingent les heures de travail effectuées à l'intérieur des limites fixées par cette modulation.

Aucune heure supplémentaire imprévue la veille ne pourra être imposée au salarié.

Le second jour de repos hebdomadaire (autre que le dimanche) précédant la présentation de chacune des quatre collections, il pourra, sous réserve du respect de la législation relative aux heures supplémentaires, être travaillé 8 heures supplémentaires au tarif majoré de 50 %.

Quand l'horaire de travail entraînera pour les salariés une présence tardive, les employeurs devront assurer la distribution gratuite d'une collation à partir de 19 h 30.

Pendant la période des collections, lorsque les maisons sont appelées à faire travailler le personnel le dimanche, elles devront payer les heures supplémentaires au tarif majoré de 100 %, rembourser les frais supplémentaires de transport aller et retour domicile-lieu de travail, assurer la gratuité de la cantine ou verser une indemnité égale à une fois le SMIC horaire par repas.

Il ne pourra être exigé d'une mère de famille ayant un ou plusieurs enfants de moins de 10 ans, vivant au foyer, de travailler le dimanche et le jour de repos hebdomadaire (heures supplémentaires ou de récupération).

Conditions du travail Congés payés

Article 31

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Chaque salarié bénéficie d'un droit aux congés payés calculé sur la base de 2 jours et demi par mois de travail effectif accompli dans l'entreprise au cours de l'année de référence.

Tout salarié ayant accompli dans l'entreprise 12 mois de travail effectif au cours de l'année de référence (1er juin-31 mai) bénéficie donc d'un droit à des congés payés d'une durée égale à 30 jours ouvrables.

Lorsque, durant, l'absence au titre des congés payés, un jour férié tombe un jour ouvrable, il n'entre pas dans le décompte de la durée du congé.

Les salariés entrés en cours d'année pourront, sur leur demande, après la période d'essai, bénéficier de congés non rémunérés dans la limite du congé légal.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalant à 4 semaines ou à 24 jours de travail.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination du droit à congé :

les périodes de congé payé ;

les périodes de repos des femmes en couches ;

les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ; les périodes d'absence pour maladie constatée dans la limite des périodes indemnisables prévues par la convention collective ou les accords particuliers ;

les périodes de congés non rémunérés d'éducation ouvrière ;

les périodes de congés non rémunérés de formation des cadres et d'animateurs dans la jeunesse ;

les périodes de congés de formation ;

les absences autorisées pour les candidats aux élections législatives ou sénatoriales ;

les absences autorisées pour la participation à des jurys d'examen ;

les congés exceptionnels pour événements familiaux ;

les congés de naissance de 3 jours pour les pères de famille ;

le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions ;

les autorisations d'absence dans la limite de 6 semaines par mandat que les conseillers prud'hommes peuvent obtenir pour suivre une formation.

Date de congés.-Ordre de départ

La période des congés est fixée entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année pour le congé principal.

L'affichage de l'ordre des départs sera fait le 1er mars.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur, après avis des délégués du personnel, compte tenu, d'une part, de la nécessité d'assurer la bonne marche de l'entreprise, notamment pendant la période des collections, d'autre part, de la situation de famille des

bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

La durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Le congé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu. Le congé d'une durée au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction d'au moins 3 semaines successives doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

En cas de fractionnement à l'initiative de l'employeur, il sera attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période 1er mai-31 octobre est au moins égal à 6 et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Lorsque le fractionnement se fera à la demande du salarié, il emportera renonciation aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement prévus par l'article L.223-8 du code du travail.

Dans tous les cas, les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables ne seront pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux congés supplémentaires pour fractionnement. Les jours de congés restant dus après la prise du congé principal ne pourront, sauf accord de l'employeur, être pris durant les 5 semaines précédant la date de chacune des collections.

Sous réserve de ce principe, les modalités d'attribution de ces jours de congés seront déterminées au niveau de chaque entreprise.

Calcul de l'indemnité

L'indemnité afférente au congé est égale :

- soit à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler ;

- soit, si cette formule est plus avantageuse, au 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération totale susvisée, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente et des périodes assimilées à un temps de travail pour la détermination du droit à congé.

Paiement

Le paiement de l'indemnité de congés payés se fera, sauf usages plus avantageux, à raison de la moitié avant le départ en congé et de la moitié au retour.

Cumul

a) Maladie :

Le salarié malade pendant ses vacances, pris en charge par la sécurité sociale, a droit, à l'expiration du congé maladie, à un congé payé légal.

b) Préavis :

L'indemnité compensatrice de congé est indépendante de l'indemnité de préavis. Si le préavis est donné pendant les vacances de l'intéressé, le délai-congé ne peut commencer à courir qu'à partir de la date d'expiration des congés payés.

La durée de préavis, même si elle est remplacée par une indemnité compensatrice, doit être ajoutée au temps de travail effectif pour l'appréciation de la durée du congé.

Ancienneté

Les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient de jours de congés payés supplémentaires qui devront être pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal. Ces jours de congés sont déterminés comme suit :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise .

Mères de famille

Les mères de famille de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours ouvrables de congé supplémentaire par enfant à charge.

Apprentis et jeunes travailleurs

Les jeunes de moins de 18 ans auront droit à 6 jours ouvrables de congés payés supplémentaires. Ces congés pourront être pris en dehors de la période légale des congés payés et dans la mesure du possible au moment des petites vacances scolaires.

Dispositions particulières

Le personnel travaillant en sous-sol, à la lumière artificielle, bénéficiera d'un congé supplémentaire à raison d'une demi-journée par mois de travail à condition qu'il ne soit pas accolé au congé au congé principal.

Il en sera de même pour les salariés qui travaillent dans des locaux dépourvus d'ouverture directe ayant à la fois éclairage artificiel et air conditionné.

Maternité.

Article 32

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

Pour bénéficier de la protection prévue en cas de maternité, la femme en état de grossesse doit soit remettre à son employeur, qui est tenu d'en délivrer récépissé, soit lui envoyer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un certificat médical attestant, suivant le cas, son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

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

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en vertu de l'article L. 122-26 du code du travail (congé maternité ou congé d'adoption) qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de maintenir ledit contrat.

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 8 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf si la résiliation du contrat de travail est justifiée par l'un des motifs énoncés plus haut.

La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissances multiples ou lorsque la salariée ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants au moins, ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables, la durée de la période de suspension du contrat de travail est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux paragraphes précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique, dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement de la durée de suspension du contrat à laquelle la salariée a droit.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6e semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou

partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La salariée à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Cette période est augmentée dans les conditions fixées à l'article L. 122-26 du code du travail en cas d'adoptions multiples ou si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat. En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. L'employeur est alors tenu, pendant 1 an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Conformément aux dispositions des articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail, toute salariée qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption a le droit, sous réserve des dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 100 salariés, pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévus par l'article L. 122-26 et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail à la moitié de celle qui est applicable à l'établissement.

La mère allaitant son enfant aura le droit, pendant 1 an à compter de l'accouchement, de s'absenter 1 heure par jour pendant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos normaux.

Elle est répartie en deux 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. Si le nombre des enfants devant en bénéficier le justifie, des garderies pourront être assurées soit dans le cadre de l'entreprise, soit par des ententes interentreprises, soit par la participation des organismes officiels contrôlés.

Les heures perdues pour les trois consultations prénatales prévues par le code de la sécurité sociale avant le repos légal ne donneront pas lieu à réduction de salaire dans la limite d'une demi-journée par visite.

Sous réserve d'être justifiée, une quatrième consultation prénatale pourra donner lieu à l'application des mêmes dispositions.

Dispositions particulières aux femmes et aux enfants.

Article 33

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Il sera mis un siège approprié à la disposition de chaque salarié à son poste de travail.

Les femmes enceintes et les infirmes auront 15 minutes à leur avantage à l'entrée et à la sortie. S'il y a un ascenseur dans la maison ils pourront l'utiliser.

Les femmes enceintes et les infirmes pourront demander à ne pas pratiquer le décalissage des tissus. (1)

Travail de nuit des jeunes.

Les jeunes de moins de 18 ans ne pourront être occupés entre 20 heures et 7 heures (1).

Travail de nuit des femmes

En application de l'article L. 213-1 du code du travail, les femmes ne peuvent être employées à aucun travail entre 22 heures et 5 heures.

Toutefois, eu égard au caractère spécifique de certains services, la période de 7 heures consécutives durant laquelle le travail de nuit des femmes est interdit pourra être fixée entre 22 heures et 7 heures.

Cette dérogation ne pourra être utilisée que pour le personnel de cabine, le personnel des services de presse, le personnel des service informatiques et les étalagistes.

En application de l'article L. 213-2 du code du travail, l'utilisation de cette dérogation sera en outre subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent. (1)

Repos de nuit

Le repos de nuit des jeunes et des femmes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

(1) Alinéas modifiés par l'avenant n° 32 non étendu.

Absences.

Article 34

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Tout salarié qui ne se rendra pas à son travail devra en avertir immédiatement, et au plus tard dans les 48 heures, sauf impossibilité absolue, son employeur, en justifiant les motifs de son absence et en indiquant la durée probable de celle-ci (1).

Si l'absence dûment notifiée est justifiée par une incapacité résultant d'un accident du travail autre qu'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, le contrat de travail, conclu entre le salarié et l'employeur au service duquel l'accident ou la maladie est survenu ou a été contracté, sera suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que l'intéressé pourra être amené à suivre.

Pendant cette période de suspension l'employeur ne pourra résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie de maintenir ledit contrat.

S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, l'employeur ne pourra le résilier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Si l'absence dûment notifiée est justifiée par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident autre qu'un accident du travail au sens indiqué ci-dessus ou d'une maladie professionnelle, le contrat de travail sera suspendu pendant une période qui ne pourra pas dépasser 6 mois. (2)

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et porté à la connaissance de l'employeur (tel qu'incendie du domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant) n'entraînent pas de rupture de contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants et L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Modification du contrat de travail

Article 35

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

a) Changement temporaire : les changements temporaires d'emploi ne seront effectués qu'en cas de nécessité de service.

Dans ce cas l'employeur pourra momentanément, et pour une période qui, en règle générale, n'excédera pas 2 mois, affecter un salarié à une catégorie inférieure à celle de son poste habituel. (1)

Les salariés conserveront le bénéfice du salaire de leur poste précédent pendant la période de mutation.

b) Changement non temporaire : toute modification à l'objet du contrat de travail nécessitée par les conditions d'exploitation (par exemple : déplacement de poste, changement de spécialité, etc.) devra préalablement être proposée au salarié.

Rupture du contrat de travail

Préavis.

Article 36

En vigueur étendu

La durée du préavis est fixée dans les différentes annexes.

Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, lorsqu'un salarié congédié aura trouvé du travail avant l'expiration de sa période de préavis, il pourra, sur demande écrite de sa part, quitter immédiatement son emploi, l'employeur étant dégagé des obligations résultant du préavis restant à courir.

Cette disposition ne s'applique pas aux cadres, l'annexe particulière détermine les conditions spéciales les concernant.

Licenciement

Article 37

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Les procédures à respecter en matière de licenciement sont fixées par la législation en vigueur. (1)

Quelle que soit la durée de présence dans l'établissement, le congédiement sera fait par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

A l'exclusion des travailleurs saisonniers, des travailleurs intermittents et des travailleurs temporaires, tout salarié licencié et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise aura droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- s'il compte moins de 10 ans d'ancienneté, 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté, 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Cette indemnité sera calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit sur la base du 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;

- soit sur le 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis. (1)

Le salarié licencié qui aura trouvé du travail avant l'expiration de la période de préavis aura droit à la totalité de l'indemnité de licenciement.

Lorsque le salarié licencié est âgé de 50 à 59 ans, et s'il justifie de 10 années de présence dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement est majorée de 15 %.

Absences pendant le délai-congé.

Article 38

En vigueur étendu

Pendant la période du délai-congé auquel il a droit le salarié est autorisé à s'absenter pour la recherche d'un emploi comme prévu dans chaque annexe.

Le moment de cette absence sera fixé d'un commun accord ou, à défaut, alternativement d'un jour à l'autre par le salarié et l'employeur.

Dans tous les cas et à la demande du salarié, ces heures d'absence pourront être bloquées.

Licenciement individuel

Article 39

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Dans toutes les entreprises, l'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit avant toute décision convoquer l'intéressé par lettre recommandée en lui indiquant l'objet de la convocation.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La procédure de l'entretien préalable s'applique également dans les entreprises de moins de 11 salariés et pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans les entreprises de plus de 11 salariés lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour faute dans le cadre de la procédure disciplinaire instituée par l'article L. 122-41.

Licenciements collectifs.

Article 40

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Dès que l'employeur prévoit une diminution grave de l'activité de l'entreprise qui risque d'entraîner la nécessité ultérieure de licenciement de personnel, il devra consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel selon la législation en vigueur. L'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel avec la convocation à la réunion tous les renseignements utiles prévus par l'article L. 321-4 du code du travail sur les licenciements projetés.

Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, concernant les licenciements collectifs, sont applicables.

Les congédiements éventuels s'opéreront dans chaque catégorie, suivant les règles générales prévues en matière de licenciement, en tenant compte, à qualité professionnelle égale, de l'ancienneté, de la situation et des charges de famille : pour cette appréciation, l'ancienneté sera majorée de 1 an par enfant à charge.

Indemnité de départ en retraite (départ volontaire et mise à la retraite par l'employeur).

Article 41

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Une indemnité de départ en retraite sera allouée à partir de 60 ans :

- à tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui quittera volontairement son emploi pour bénéficier effectivement de sa retraite ;
- à tout salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui sera mis à la retraite par l'employeur.

Le montant de cette indemnité correspondra à :

- pour la tranche de 1 à 10 ans : 1/10 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de 10 à 20 ans : 1/6 de mois par année de présence ;
- pour la tranche au-delà de 20 ans : 1/5 de mois par année de présence.

L'indemnité de départ en retraite résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 4,5 mois de salaire.

Toutefois, en cas de mise à la retraite par l'employeur, cette indemnité ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité minimum légale de licenciement.

L'indemnité de départ en retraite ne peut pas se cumuler avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Le préavis normal devra être respecté de part et d'autre.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant le départ en retraite.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Article 42

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Conformément à l'article L. 236-1 du code du travail, il est constitué des CHSCT dans tous les établissements inclus dans le champ d'application de la présente convention et employant au moins 50 salariés.

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites fixées par l'article L. 236-7.

Formation des représentants du personnel au CHSCT.

Article 43

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Etablissements de 300 salariés et plus

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Etablissements de moins de 300 salariés

Dans les établissements de moins de 300 salariés assujettis à l'obligation légale de mise en place d'un CHSCT en application de l'article L. 236-1 du code du travail, les représentants du personnel régulièrement désignés membres de ce comité pourront bénéficier, lors de leur première désignation, d'une formation.

Cette formation devra être assurée par un organisme agréé au niveau national et figurant sur une liste publiée au Journal officiel ou agréé au niveau régional et figurant sur une des listes arrêtées par les commissaires de la République de la région, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Le nombre de bénéficiaires de cette formation sera de un par année.

Le choix de l'organisme de formation devra faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le bénéficiaire de la formation, compte tenu notamment du contenu du programme proposé par cet organisme de formation et de son adéquation aux caractéristiques de la branche professionnelle, aux caractères spécifiques de l'entreprise et au rôle du bénéficiaire au sein de celle-ci.

La durée du congé ne peut excéder 5 jours ouvrables.

Ce congé peut être fractionné, après accord entre le salarié et l'employeur.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Sont également prises en charge par l'employeur, sur présentation d'éléments justificatifs, les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder par jour et par stagiaire 1,5 fois le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

Le congé de formation est imputé sur le contingent des congés de formation économique, sociale et syndicale.

Il est prioritaire dans ce contingent.

L'organisme chargé d'assurer la formation d'un représentant du personnel dans un CHSCT lui délivre à la fin de son stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend le travail.

Article 44

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci : lavabos fermés munis de savon ou produit similaire, avec torchon, vestiaires, etc.

Article 45

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Ils s'engagent, en outre, à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher en accord avec les délégués du personnel et les comités ou commissions de sécurité les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Article 46

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Dans les maisons où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25, l'employeur est tenu, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, de mettre un réfectoire à la disposition du personnel.

Ce local doit être pourvu de sièges et de tables et comporter un robinet d'eau potable froide et chaude pour 10 usagers.

Il doit, en outre, être doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments ou des boissons et d'une installation pour réchauffer les plats.

Dans les maisons occupant moins de 25 salariés, si un réfectoire ne peut être aménagé dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus, il sera réservé un local pour permettre au personnel de prendre ses repas en dehors des lieux de travail.

Article 47

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Dans les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à :

- maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des travailleurs ;
- éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables ou les condensations.

Dans les locaux à pollution non spécifique, l'aération doit avoir lieu, soit par ventilation mécanique, soit par ventilation naturelle permanente.

Dans ce dernier cas, les locaux doivent comporter des ouvrants donnant directement sur l'extérieur et dont les dispositifs de commande sont accessibles aux occupants.

L'aération exclusive par ouverture de fenêtre ou autres ouvrants donnant directement sur l'extérieur est autorisée lorsque le volume par occupant est égal ou supérieur à :

- 15 m³ pour les bureaux ainsi que pour les locaux où est effectué un travail physique léger ;
- 24 m³ pour les autres locaux.

Les locaux réservés à la circulation et les locaux qui ne sont occupés que de manière épisodique peuvent être ventilés par l'intermédiaire des locaux adjacents à pollution non spécifique sur lesquels ils ouvrent.

Dans les locaux à pollution non spécifique, lorsque l'aération est assurée par des dispositifs de ventilation, le débit minimal d'air neuf à introduire par occupant (en mètre cube par heure) est fixé comme suit :

- bureaux, locaux sans travail physique : 25
- locaux de restauration, locaux de vente, locaux de réunion : 30
- ateliers et locaux avec travail physique léger : 45
- autres ateliers et locaux : 60

Les locaux fermés affectés au travail doivent être chauffés pendant la saison froide.

Un chauffage doit être assuré de telle façon qu'il maintienne une température convenable et ne donne lieu à aucune émanation délétère.

L'éclairage des locaux de travail et de leurs dépendances, notamment les passages et escaliers, doit être conçu et réalisé de manière à éviter la fatigue visuelle ainsi que les affections de la vue qui en résultent et permettre de déceler les risques perceptibles par la vue.

Indemnisation en cas de maladie ou d'accident.

Article 48

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 30 mai 1996.

En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident (à l'exclusion des cures thermales), les salariés justifiant au moment de l'arrêt de travail :

- soit de plus de 2 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - soit de plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise s'ils ont au moins 4 ans d'ancienneté continue dans la profession et dans la qualification,
- seront indemnisés dans les conditions ci-après.

La durée totale d'absence ouvrant droit à l'indemnisation ne pourra pas dépasser, au cours de la période de 12 mois consécutifs :

- 1,5 mois, après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et 4 ans d'ancienneté continue dans la profession et dans la qualification ;
- 2 mois, après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2,5 mois, après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 mois, après 23 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3,5 mois, après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'arrêt de travail pour maladie ou accident devra être dûment constaté par certificat médical et, s'il y a lieu, contre-visite.

Le salarié devra justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale pour bénéficier de l'indemnisation.

L'indemnité sera versée après un délai de 2 jours d'arrêt de travail qui jouera à chaque indisponibilité (un bilan de cette mesure sera effectué à l'issue d'une période de 2 ans d'application). Toutefois, cette période de franchise sera supprimée en cas d'hospitalisation, à condition que cette hospitalisation intervienne dans les 3 jours suivant le début de l'arrêt de travail et qu'elle ait une durée supérieure à 7 jours, y compris le jour de l'hospitalisation.

L'indemnité complétera les indemnités journalières de la sécurité sociale et éventuellement les indemnités complémentaires perçues au titre de tout régime de prévoyance, ainsi que les indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements ne seront faits par l'employeur qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

L'indemnisation pour accident du travail s'effectuera dans les mêmes conditions générales que pour la maladie, mais il n'y aura pas de période de franchise, les indemnités versées par la sécurité sociale partant du jour de l'accident.

L'indemnité sera calculée sur la base de 1/30 du dernier salaire net précédant l'arrêt de travail pour chaque jour ouvrable ou non d'arrêt de travail.

Le salaire mensuel pris en considération comprendra tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Une augmentation sensible de l'absentéisme pourra entraîner une révision des dispositions ci-dessus.

Absence autorisée en cas d'hospitalisation d'un enfant.

Article 48 BIS

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Avenant n° 34 du 30 mai 1996 étendu par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.<RL

En cas d'hospitalisation d'un enfant, le père ou la mère sera autorisé, à condition de produire un justificatif de l'hospitalisation, à s'absenter pendant une durée qui ne pourra pas excéder 16 heures par an. Dans cette limite de 16 heures fractionnables, le salaire sera maintenu.

Prime d'ancienneté.

Article 49

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

La prime d'ancienneté est versée deux fois par an, à la fin du mois de mars et à la fin du mois de septembre et, pour la première fois, en ce qui concerne cette nouvelle périodicité, fin septembre 1978.

Elle sera calculée au prorata du temps de présence pendant les 6 mois précédant la date de paiement, selon le barème ci-dessous :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 16 ans d'ancienneté.

Sont considérées comme temps de présence les périodes de travail effectif, les périodes de congés payés, les périodes d'absence pour maladie ouvrant droit à indemnisation par entreprise, les périodes de congés de maternité dans la limite de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 10 semaines après la date de celui-ci, les périodes de congés d'adoption dans la limite de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Les absences autorisées pour la participation à des jurys d'examen, les congés exceptionnels pour événements familiaux, les congés de naissance de 3 jours pour les pères de famille, le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salariés pour l'exercice de leurs fonctions, les autorisations d'absence dans la limite de 6 semaines par mandat que les conseillers prud'hommes peuvent obtenir pour suivre une formation.

L'ancienneté sera appréciée au 1er mars pour le versement du mois de mars et au 1er septembre pour le versement du mois de septembre.

La prime d'ancienneté sera calculée sur la base du salaire du mois au cours duquel elle est versée, à l'exclusion des heures supplémentaires et des primes.

Exemple : un salarié ayant 12 ans d'ancienneté et gagnant 4 000 F en mars pour 169,65 heures recevra au cours de ce mois au titre de la prime d'ancienneté : $4\ 000\ \text{F} \times 12\ \% = 480\ \text{F}$.

Si, en septembre, sa rémunération est de 4 050 F, il touchera à nouveau au cours de ce mois, au titre de la prime d'ancienneté :

$4\ 050\ \text{F} \times 12\ \% = 485\ \text{F}$.

Sont exclus de ces dispositions les cadres dirigeants administratifs, financiers et artistiques qui ont des conditions de rémunération particulières et le personnel de vente rémunéré en totalité ou en partie à la commission.

Militaires.

Article 50 En vigueur étendu

Sur justification des intéressés, les absences pour sélection militaire ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

Différends collectifs - Conciliation.

Article 51

En vigueur étendu

Tous les litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants, qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, seront soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire.

Cette commission aura pouvoir d'interprétation et de conciliation.

Dans le premier cas, son rôle est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants.

Dans le deuxième cas, sa compétence s'étendra à toutes les réclamations collectives ou individuelles s'appliquant à la défense d'un intérêt collectif.

Cette commission est composée, pour les salariés, de 2 représentants désignés par chacune des organisations signataires ; pour les employeurs, d'un même nombre total de représentants désignés par la chambre syndicale patronale signataire et de préférence ayant assisté aux discussions. Elle ne pourra valablement délibérer si, paritairement, la moitié de ses membres n'est présente, sauf accord préalable entre les parties.

Il appartiendra à la partie la plus diligente de saisir les syndicats cosignataires par lettre recommandée, avec accusé de réception, et d'organiser la réunion (convocation, lieu et date de réunion).

En tant que commission d'interprétation, la commission saisie se réunit dans les 15 jours.

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité de ses membres, le texte de cet avis signé des représentants aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

En tant que commission de conciliation, la commission saisie devra se réunir dans un délai de 3 jours francs et ouvrables à partir de la date de requête.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis sans délai par la commission et signés par les membres présents.

Affichage.

Article 52

En vigueur étendu

Dans les établissements soumis à l'application d'une convention collective, un avis doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage.

Cet avis doit indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt. Un exemplaire de la convention sera tenu à la disposition du personnel.

Dépôt.

Article 53

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 28 septembre 1988.

Le dépôt de la présente convention, en triple exemplaire, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris sera fait aux soins de la partie la plus diligente.