

ACCORD COLLECTIF MOULINAGE

Entre :

- Le groupement professionnel Moulinage au sein d'UNITEX, représenté par Monsieur Pierric CHALVIN en sa qualité de Délégué Général d'UNITEX,

D'une part,

Et :

- Les organisations Syndicales salariales suivantes :
 - La Fédération et l'Union régionale CGT Textile, Habillement, Cuir et Peaux, représentées par Monsieur Patrice HOUZIAUX,
 - La Fédération Commerce et Services CFDT Pôle HACUITEX, représentée par Monsieur André GIRON,
 - Le Syndicat FO Tissage, Bonneterie, Soierie, représenté par Monsieur Christophe ROHART,
 - L'Union régionale CFTC du Textile, Cuir et Habillement représentée par Monsieur Jacques BALAIN,
 - La Fédération Chimie CFE CGC, représentée par Monsieur Daniel BOREL.

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Préambule :

Le présent accord a pour objet de se substituer à l'ensemble des accords régionaux de la branche MOULINAGE et notamment 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, CGT, CFE – CGC, fédération FO) par lettres recommandées avec accusé de réception datées du 25 juin 2015 :

- Accord collectif du 17 avril 1946 relatif à la prime d'ancienneté des techniciens et agents de maîtrise en moulinage ;
- Accord collectif du 24 juin 1969 relatif au repos compensateur et aux majorations pour travail le dimanche et les jours fériés en texturation ;
- Accord collectif du 15 décembre 2006 relatif aux congés pour événements familiaux, au travail en équipe, à la surveillance du dimanche et des jours fériés, au travail sur machine fausse torsion, au financement des œuvres sociales, à la formation et information des représentants du personnel en moulinage et texturation.

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 1er mai 2016).

Ces modifications structurelles du système de classification nécessitent une refonte des accords régionaux MOULINAGE 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.

CONFIDENTIEL

Sommaire

Contenu

Article 1 : Champ d'application	4
1.1 Champ d'application professionnel	4
1.2 Champ d'application géographique	4
1.3 Personnel visé par le présent accord	4
Article 2 : Congés pour événements familiaux.....	4
Article 3 : Travail de nuit.....	5
3.1 Définition du travailleur de nuit	5
3.2 Recours au travail de nuit	5
3.3 Durée de travail et amplitude quotidienne.....	5
3.4 Articulation du travail de nuit habituel avec vie sociale et familiale	5
3.5 Egalité professionnelle et non-discrimination	6
3.6 Compensation travail de nuit.....	6
3.7 Panier nuit.....	6
Article 4 : Temps de pause pour travail en équipe jour et/ou nuit.....	6
Article 5 : Travail le dimanche et des jours fériés	7
5.1 Travail le dimanche	7
5.2 Travail des jours fériés	7
Article 6 : Dispositions de l'accord collectif du 17 avril 1946.....	7
Article 7 : Commission de conciliation	7
Article 8 : Dispositions finales	8
8.1 Date d'effet et Durée de l'accord.....	8
8.2 Révision	8
8.3 Dénonciation.....	8
8.4 Dépôt et extension de l'accord	9

Article 1 : Champ d'application

1.1 Champ d'application professionnel

Le champ d'application du présent accord vise les entreprises dont l'activité principale consiste en :

- des opérations de torsion ou assemblage d'un ou plusieurs fils ou filés dans le but d'en modifier les caractéristiques,
- des opérations permettant de conférer aux fils continus synthétiques, artificiels et/ou naturels, des propriétés notamment de ténacité, d'élasticité, de volume apparent, de couvrant, de toucher et d'aspect.

A l'exclusion des entreprises relevant de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 (IDCC 1942).

Sont notamment concernées les entreprises relevant du code NAF : 1310 Z.

1.2 Champ d'application géographique

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises sus désignées et situées sur l'ensemble du territoire métropolitain.

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.

Article 2 : Congés pour événements familiaux

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

- Mariage, Pacs du salarié : 5 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 d'un enfant : 3 jours,
- Décès des parents et beaux-parents : 2 jours,
- Décès des ascendants et descendants autres que collatéraux et que ceux indiqués ci-dessus : 1 jour,
- Décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour,

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 d'une prolongation de la durée de ceux-ci.

Article 3 : Travail de nuit

3.1 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 accomplit, 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 accomplit 270 heures de travail sur l'année civile.

3.2 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 au regard notamment de techniques liées au processus de production et à la durée du cycle ainsi qu'à des contraintes de qualité.

3.3 Durée de travail et amplitude quotidienne

La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder 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.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

3.4 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 afin que celles-ci restent réparatrices.

En outre, l'employeur s'assure que, lors de sa première affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise, à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

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.

Une telle modification donnera lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné.

Le travailleur de nuit de plus de 60 ans, pourra demander par écrit à son employeur le passage en équipe de jour. L'employeur étudiera cette possibilité sans avoir l'obligation de répondre favorablement à cette demande.

En tout état de cause, des mesures sur l'amélioration des conditions de travail et de sécurité liées au poste et spécifiques au travail de nuit seront régulièrement examinées avec les représentants du personnel de l'entreprise.

3.5 Egalité professionnelle et non-discrimination

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. Aucune discrimination ne sera faite notamment conformément à l'article L.1131-1 du Code du travail.

En outre, les parties signataires rappellent expressément la nécessité 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.

3.6 Compensation travail de nuit

Les travailleurs de nuit, tel que défini à l'article 3.1 du présent accord, bénéficieront d'une majoration de salaire à hauteur de 25% pour chaque heure de travail réalisée sur la plage horaire comprise entre 21h et 6h, dans la limite de 7 heures.

Cette majoration se calcule sur le salaire brut horaire de base du salarié, hors primes.

3.7 Panier nuit

Compte tenu des contraintes matérielles liées à l'exercice du travail de nuit, le personnel travaillant de nuit et contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses horaires de travail percevra un remboursement de frais professionnel nommé prime de 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 cette prime de panier est de 6,30 €.

Article 4 : Temps de pause pour travail en équipe jour et/ou nuit

Les dispositions de l'article 76 (0) 2° de la Convention collective nationale de l'Industrie Textile s'appliqueront à l'ensemble des salariés concernés, sans préjudice des dispositions plus favorables qui s'appliquent dans les entreprises.

Article 5 : Travail le dimanche et des jours fériés

5.1 Travail le dimanche

Pour information et en application du décret du 12 octobre 1956, les entreprises de « *Moulinage de fils de toute nature* » peuvent déroger à la règle du repos dominical, pour les travaux et activités suivantes :

« *surveillance de la marche des machines moulinage* ».

Les parties conviennent qu'en contrepartie, les salariés bénéficieront d'une majoration de leur rémunération, d'un montant égal à 100 %.

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

Sont exclus de la présente disposition les salariés travaillant habituellement en équipe du week-end (équipe travaillant en continue telle que définie à l'article L. 3132-14 du Code du Travail ou équipe de suppléance telle que définie à l'article L.3132-16 du Code du Travail).

5.2 Travail des jours fériés

Le travail d'un jour férié donne également lieu à une majoration de 100%, calculée sur les mêmes bases que celles précisées à l'article 5.1.

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

Conformément à la circulaire n°94-4 du 21 avril 1994 portant « organisation du travail », si les majorations ont le même objet, elles ne peuvent se cumuler.

Article 6 : Dispositions de l'accord collectif du 17 avril 1946

Les dispositions de l'accord collectif du 17 avril 1946 relatives à la prime d'ancienneté des techniciens et agents de maîtrise en moulinage sont supprimées.

Néanmoins, dans le respect des textes et de la jurisprudence, les entreprises ouvriront, le cas échéant, des négociations ou discussions à défaut de délégué syndical relatives à la définition d'éventuels mesures ou dispositifs de substitution mis en œuvre à leur niveau.

Ces négociations ou discussion devront s'ouvrir dans un délai de 12 mois suivant la signature du présent accord.

Article 7 : 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 au niveau 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 membre 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 8 : Dispositions finales

8.1 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 (à compléter).

Il se substitue à l'ensemble des accords régionaux de la branche Moulinage, 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.

8.2 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 6.4 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 l'article L.2232-12 et suivants du code du travail.

8.3 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 8.4 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.

8.4 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 des articles D.2231-3et D2231-7 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 le A

COLLEGE EMPLOYEURS

Groupement professionnel Ennoblement au sein d'UNITEX, représenté par Monsieur Pierric CHALVIN en qualité de Délégué Général d'UNITEX,

COLLEGE SALARIES

La Fédération Commerce et Services CFDT
Pôle HACUITEX, représentée par Monsieur
André GIRON

Le Syndicat FO Tissage, Bonneterie, Soierie,
représenté par Monsieur Christophe
ROHART

Le Fédération Chimie CFE-CGC,
représentée par Monsieur Daniel BOREL

L'Union régionale CFTC du textile, Cuir et
Habillement, représentée par Monsieur
Jacques BALAIN

La Fédération et l'union Régionale CGT
Textile, Habillement, Cuir et Peaux,

représentées par Monsieur Patrice
HOUZIAUX

CONFIDENTIEL